

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Postoje firem k zaměstnávání imigrantů a současná situace na českém trhu práce

Companies Attitudes towards Employment of Immigrants and the Current Situation in the
Czech Labour Market

Student: Bc. Barbora Podivínská
Vedoucí diplomové práce: prof. Ing. Jaromír Gottvald, CSc.

Ostrava 2016

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Barbora Podivínská**

Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202T027 Národní hospodářství

Téma: **Postoje firem k zaměstnávání imigrantů a současná situace na českém trhu práce**
Companies Attitudes towards Employment of Immigrants and the Current Situation in the Czech Labour Market

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretická východiska migrace
 3. Migrace a cizinci v České republice
 4. Zhodnocení výzkumu dotazníkového šetření
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- DRBOHLAV, Dušan et al. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. ISBN 978-80-7419-039-1.
- KING, Russell, *Atlas lidské migrace*. Praha: Mladá fronta, 2008. ISBN 978-80-204-1706-0.
- PALÁT, Milan. *Determinanty vzniku migrace a statistiky cizinců v Evropské unii*. Ostrava: Key Publishing, 2014. ISBN 978-80-7418-228-0.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **prof. Ing. Jaromír Gottvald, CSc.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 22.04.2016



Ing. Martin Štěpánek, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci vypracovala samostatně.

.....

Barbora Podivínská

V Ostravě dne.....

Děkuji všem, kteří se podíleli na přípravě a samotném zpracování mé diplomové práce svými cennými radami a připomínkami. Zejména bych ráda poděkovala vedoucímu diplomové práce panu prof. Ing. Jaromíru Gottvaldovi, CSc. za vstřícný přístup, vynaložený čas a cenné rady a připomínky.

Obsah

1	Úvod	5
2	Teoretická východiska migrace	6
2.1	Charakteristika migrace	6
2.1.1	Typy migrace	7
2.1.2	Ekonomické přínosy a náklady migrace	10
2.2	Ekonomické teorie migrace	13
2.2.1	Ravensteinovy migrační zákony	14
2.2.2	Push-pull model	14
2.2.3	Neoklasická teorie migrace	15
2.2.4	Nová ekonomie pracovní migrace	15
2.2.5	Teorie duálního trhu.....	15
2.2.6	Teorie světového systému (světosystému).....	16
2.2.7	Teorie sítí	16
2.3	Diskriminace na trhu práce.....	17
2.3.1	Typy diskriminace.....	18
2.4	Migrace v EU.....	19
3	Migrace a trh práce v ČR.....	23
3.1	Obecné charakteristiky trhu práce v ČR.....	23
3.2	Aktuální problémy českého trhu práce	27
3.3	Migrace v ČR.....	28
3.3.1	Postoje české veřejnosti k imigrantům.....	31
4	Dotazníkové šetření.....	33
4.1	Výzkumný cíl a stanovení hypotéz.....	34
4.2	Realizace dotazníkového šetření	34
4.2.1	Cílové skupiny a tvorba dotazníků.....	34

4.2.2	Sběr dat	35
4.3	Analýza a interpretace výsledků	36
4.3.1	Analýza a interpretace - firmy	37
4.3.2	Kontingenční tabulky a test nezávislosti.....	53
4.3.3	Analýza a interpretace - imigranti.....	59
5	Závěr	66
	Seznam použité literatury	68
	Prohlášení o použití výsledků diplomové práce	
	Seznam příloh	

1 Úvod

Migrace je dynamický jev, který doprovází vývoj lidské populace po staletí. Současný obraz migrace nevytváří jen její doslovná terminologická definice, ale i řada jiných skutečností z různých sfér. Migrace je fenomén, změna, postoj, diskuze, problém, řešení, strach, pomoc, minulost i budoucnost, která ve stínu posledních událostí nabývá na významu. Řešení problémů spojených s migrací je nejen předmětem jednání vlád a mezinárodních organizací na makro úrovni, ale i předmětem diskuzí subjektů na mikro úrovni zastupované zejména podnikatelskými subjekty, jako hlavními aktéry trhu práce. Obecně lze konstatovat, že postoje české veřejnosti k imigrantům jsou skeptické a často podléhají vlivu médií, která poskytují neúplný obraz o imigrantech. Zjištění postojů firem k zaměstnávání imigrantů je předmětem zkoumání této diplomové práce.

Hlavním cílem diplomové práce je identifikovat postoje firem k zaměstnávání imigrantů a následně nastínit hlavní důvody, které firmy vnímají jako stěžejní pro jejich zaměstnání či nezaměstnání. Na základě stanového cíle jsou odvozené hypotézy a výzkumné otázky, které se např. táží, zdali jsou postoje firem k zaměstnávání imigrantů více pozitivní nebo více negativní?

Mezi hlavní metody použité v této diplomové práci patří literární rešerše, komparace, analýza a dotazníkové šetření. Diplomová práce je rozčleněna do pěti kapitol včetně úvodu a závěru, které jsou seřazeny od obecných teoretických základů k praktickým výsledkům obsažených v poslední kapitole.

V druhé kapitole jsou vysvětleny základní pojmy spojené s migrací jako např. ekonomické teorie migrace či diskriminace na trhu práce, která s touto problematikou úzce souvisí. Součástí druhé kapitoly je kapitola věnovaná migraci v EU.

Třetí kapitola je věnována migraci a trhu práce v ČR, zejména hlavním charakteristikám a aktuálním problémům, které sužují český trh práce. Tato kapitola dále obsahuje část věnující se výzkumům v oblasti postojů české veřejnosti k imigrantům u vybraných skupin národností.

Náplní čtvrté kapitoly je vyhodnocení výsledků dotazníkových šetření. V první části čtvrté kapitoly jsou uvedeny základní informace týkající se výzkumu, sběru dat a vyhodnocení. V druhé části je uvedena analýza výsledků dotazníkového šetření u respondentů z cílové skupiny podnikatelských subjektů, která je stěžejní. Třetí část se zabývá analýzou výsledků dotazníkového šetření imigrantů.

2 Teoretická východiska migrace

Lidská migrace má dlouhou historii, v průběhu dějin se důvody migrace obyvatelstva a jejich cílové země měnily. V posledních desetiletích 20. století převažovala spíše migrace dobrovolná. Migrace se stala jednodušší a méně nákladnou než tomu bylo v minulosti a to zejména v důsledku snižujících se nákladů na dopravu, vznikem schengenského prostoru a zvyšující se ekonomickou rovností jednotlivých zemí.

Kvůli změnám v posledních několika letech je pojem migrace často skloňovaným fenoménem, který se vyskytuje ve všech společenských sférách lidského bytí. Tento pojem není spojen jen s jeho samotnou definicí, která představuje pohyb obyvatelstva z jednoho místa či země na druhé, ale souvisí s národními státy, imigračními zákony, migračními politikami a vládními institucemi, jenž tvoří pozadí migrace.

V následující kapitole jsou popsány základní teoretická východiska, která jsou nedílnou součástí této diplomové práce. Cílem druhé kapitoly je popsat základní pojmy související s problematikou migrace zejména její definici, typy a hlavní ekonomické teorie migrace.

2.1 Charakteristika migrace

Migrace je jev komplexní a dynamický, který má své významné ekonomické, demografické, sociologické, geografické a historické souvislosti. Migrace je definována jako stěhování obyvatel, které probíhá na vnitrostátní i mezinárodní úrovni. Jedná se o přechody obyvatelstva z jednoho regionu do druhého nebo z jedné země do druhé (Palát, 2014); (King, 2008).

Podle směru přechodu přes hranice země můžeme migraci rozdělit na emigraci a imigraci. **Emigrace** neboli odchod je procesem změny místa pobytu směrem z domovského státu do zahraničí. Naopak **imigrace** je definována jako proces změny místa pobytu směrem na území jiného než domovského státu (Šimek, 2005).

Podle pohybu osob mezi státy či regiony rozlišujeme migraci vnější a vnitřní. **Vnější migraci** lze definovat jako krátkodobý či dlouhodobý proces, při němž dochází k přesunu jednotlivců či skupin přes hranice země. Vnější migrace je označována pojmem mezinárodní migrace. Naopak pro **vnitřní migraci** je typický přechod obyvatelstva uvnitř státu, jedná se o migraci vnitrostátní (Palát, 2014).

Migrace bývá často mylně zaměňována s pojmem mobilita. Na toto odlišné vymezení pojmů poukazují autoři Rolný a Lacina (2008). **Mobilita** neboli hybnost je dle těchto autorů

definována jako pohyb osob, který zahrnuje veškeré formy prostorového pohybu s různou periodicitou, směrem, vzdáleností či účelem. Mobilita je charakteristická dočasnou změnou bydliště způsobenou např. dojížděnkou do zaměstnání či cestováním. Termín migrace je na rozdíl od mobility definován úzejí a je spojen s trvalou změnou bydliště.

Mezi **specifické formy prostorové mobility** obyvatelstva patří sezónní a kyvadlová migrace. Dle výše zmíněného popisu je výraz migrace použit chybně, jelikož se jedná o mobilitu. Významnou součástí sezónní a kyvadlové migrace je pracovní migrace. Sezónní migrace je spojena např. s pohyby zemědělských pracovníků v období sklizně. Tyto pohyby jsou typické pro příhraniční oblasti, ve kterých existují rozdíly v životních úrovních dvou sousedících zemí. Kyvadlová migrace je spojena s pohyby obyvatelstva, jenž se pravidelně opakují. Jedná se o pohyby v rozmezí dnů až týdnů mezi bydlištěm a pracovištěm (Rolný a Lacina, 2008).

2.1.1 Typy migrace

Migraci lze rozdělit podle několika kritérií do různých skupin. Prvním rozdělením je migrace nucená a nenucená, která je v literatuře často označována pojmy dobrovolná a nedobrovolná migrace.

Dobrovolná migrace je důsledkem vlastních rozhodnutí a iniciativ migranta¹. Palát (2014, s. 8) říká, že: „Příčinami **nucené migrace** může být vyhoštění, evakuace a důsledky přírodních katastrof (sucho, hladomor, záplavy), diskriminace, porušování lidských práv, válečné konflikty, politická nestabilita, etnické či náboženské nepokoje.“ V budoucnu se předpokládá nárůst nedobrovolné migrace nejméně o 150 milionů tzv. klimatických uprchlíků², v důsledku klimatických změn. Dle mezinárodního práva však nemají klimatičtí uprchlíci právo na azyl³(Rolný a Lacina, 2008).

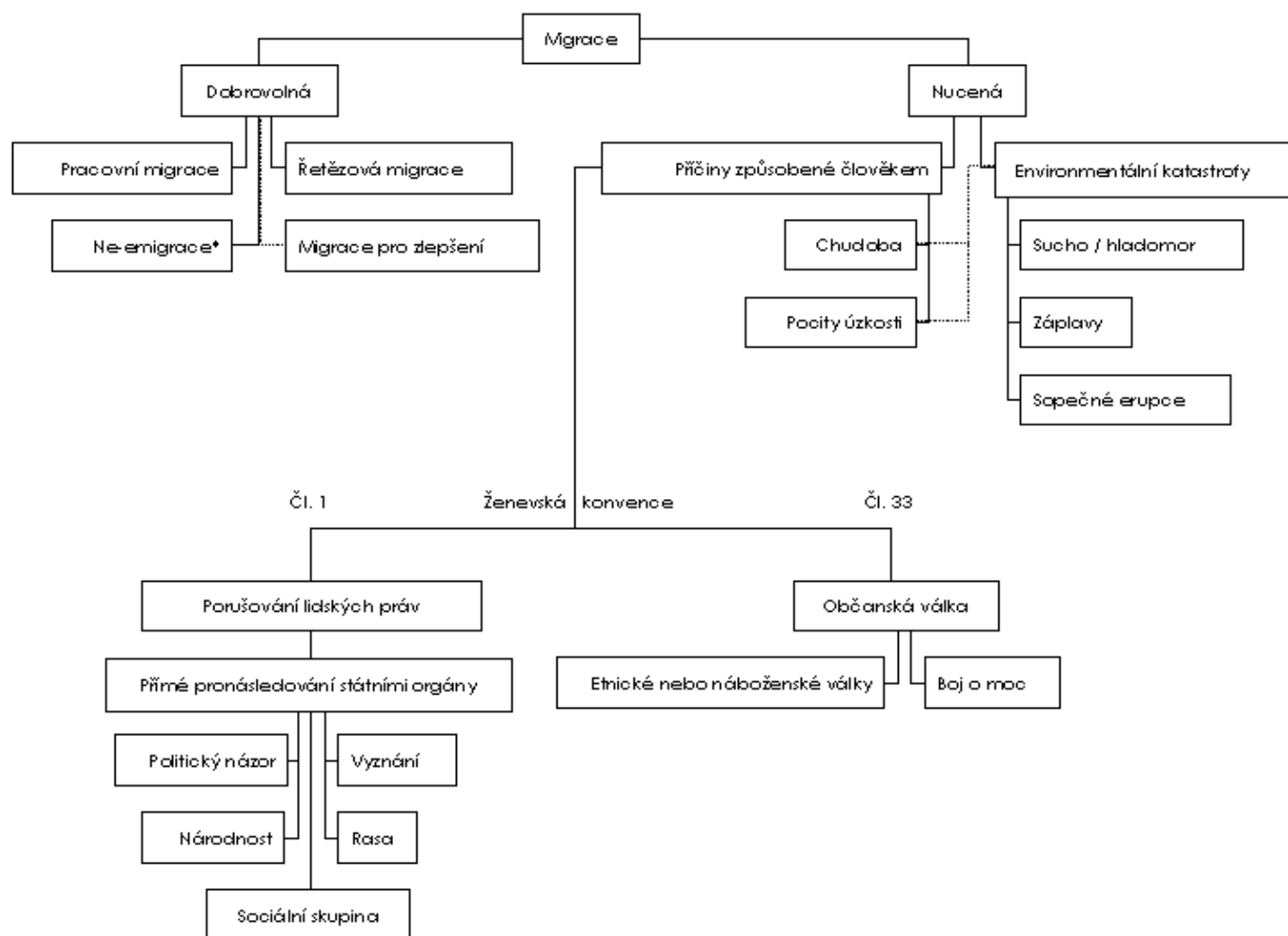
¹ Organizace spojených národů (dále jen OSN) definovala migranta jako osobu, která překročí mezinárodní hranice země a zůstává v ní po dobu delší než jeden rok (UNSD, 2015).

² Pojem uprchlík definuje Ženevská konvence z roku 1951 jako osobu, jenž se nachází mimo svou vlast a má oprávněné obavy z pronásledování kvůli rasovým, náboženským nebo národnostním důvodům. Mezi další důvody vyvolávající obavy osob patří příslušnost osoby k určité společenské vrstvě nebo zastávání určitých politických názorů (OSN, 2015).

³ Azyl neboli ochranný pobyt je udělen státem jedinci, který pochází ze třetí země nebo osobě bez státní příslušnosti, zejména z politických důvodů, bezpečnostních a náboženských důvodů. Důvody udělení azylu v ČR jsou specifikovány v Zákoně o azylu (MVČR, 2015).

Nelze zcela jednoznačně určit, zdali je migrace dobrovolná nebo nedobrovolná, jelikož se za dobrovolnou migrací mohou skrývat faktory donucení a naopak. Z tohoto důvodu není v literatuře usilováno o další rozčlenění (Palát, 2014). V následujícím grafu 2.1 je uvedeno rozdělení migrace na dobrovolnou a nucenou. .

Graf 2.1 Rozdělení migrace na dobrovolnou a nucenou



Zdroj: Janků (2006)

Dle časového horizontu lze rozlišit migraci na krátkodobou, dlouhodobou a přechodnou. **Krátkodobá migrace** je charakterizována změnou místa trvalého pobytu s dobou trvání do jednoho roku. **Migrace dlouhodobá** je spojena s obdobím delším než je jeden rok. **Přechodná migrace** se vyznačuje ohraničeným obdobím, ve kterém migrant míří do nové cílové země (Palát, 2013).

V souvislosti s mezinárodní migrací a přesuny obyvatelstva mezi jednotlivými zeměmi a kontinenty je vhodné uvést rozdělení migrace na legální a nelegální. **Legální migrace** jak již

vyplývá ze své podstaty, je označována za migraci, při níž imigranti⁴ splňují veškeré zákonem stanovené podmínky cílové země. **Nelegální migrace** je v mnoha vyspělých zemích světa častým problémem a tématem diskuzí. Nelegální migrace je způsobena dvěma situacemi. V prvním případě vzniká nelegální migrace již v okamžiku vstupu do země např. kvůli padělaným cestovním dokladům nebo neudělenému oprávnění k pobytu. Druhým případem je situace, kdy se pobyt stal nelegálním, až po uplynutí určité doby např. kvůli vypršení víza (Palát, 2014).

Dalším rozdělením migrace je členění dle migračních pohybů na **migraci za vzděláním**, pro kterou je typický mezinárodní pohyb studentů např. v rámci studijních programů Erasmus, či různých grantů poskytovaných Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy. **Migrace za kvalifikací** je spojena s pohybem kvalifikovaných pracovníků, kteří opouštějí svoji domovskou zemi s cílem poznat rozvinutou technologii a výrobní procesy v hostitelské zemi, které později využijí po návratu domů. **Migrace z profesních nebo obchodních důvodů** je spojena s globálním charakterem výroby a rostoucím vlivem nadnárodních firem. Přes hranice přechází většinou lidé s vyšší úrovní vzdělání, mezi kterými je mnoho lidí zastávající pozice manažerů a techniků. **Smluvní migrace** se vyznačuje obvykle pohybem nekvalifikované nebo středně kvalifikované zahraniční pracovní síly, která předpokládá zůstat na daném území po omezenou dobu. Smluvní migraci lze rozlišit na dočasnou smluvní migraci a na sezónní migraci pro zaměstnávání. První typ, dočasná migrace se projevila zejména ve středozezemních zemích v období 60. a 70. let. Jednalo se o pohyb pracovních sil směrem na sever na základě dočasných pracovních povolení, které však byly často prodlužovány a vedly až k trvalému povolení k pobytu. Mezi specifickou formu mezinárodní smluvní migrace patří již zmíněná **sezónní migrace** pro zaměstnávání. Jedná se o spolupráci v nejvytíženějších obdobích typickou zejména v turistických odvětvích a zemědělství. Dalším migračním pohybem je **migrace pro usídlení**, která se vyznačuje pohybem osob, jejichž cílem je trvalý pobyt v zemích. Mezi často vyhledávaná migrační teritoria patří např. USA, Čína, západní Evropa a Austrálie. Posledním migračním pohybem je již zmiňovaná **ilegální migrace**, která představuje nepovolený vstup, pobyt či jiné ekonomické aktivity (Šimek, 2005).

⁴ Pro účely této diplomové práce je vhodné uvést také definici pojmu imigrant. Jedná se o cizince, kteří přicházejí do země s cílem setrvat na tomto území delší dobu (MVČR, 2015).

2.1.2 Ekonomické přínosy a náklady migrace

V důsledku zvyšující se globalizace a propojenosti jednotlivých národních trhů dochází k větší mobilitě práce, která vyvolává nedostatek pracovníků v určitých odvětvích. Vlády a firmy se snaží řešit tento problém např. pomocí migrace. Dopady migrace jsou v současném světě často diskutovaným tématem odborné i veřejné diskuze. Změny spojené s migračními toky s sebou přináší pozitivní i negativní dopady pro společnost. Pro mnohé občany představuje migrace zásadní problém v ekonomické, sociální a kulturní oblasti (Palát, 2015). V následující části textu jsou uvedeny vybrané přínosy a náklady migrace.

Přínosy a náklady migrace nelze zobecnit jen na ekonomickou oblast, ale pro efektivní posouzení dopadů migrace obecně, je nutno se zaměřit i na sociálně-kulturní oblast, související s integrací, znalostí kultury a společenskými zvyklostmi v cílové zemi.

Přínosy

Migrace pozitivně ovlivňuje počet obyvatel v produktivním věku. V současnosti se řada rozvinutých ekonomik potýká s nepříznivým demografickým vývojem spojeným se stárnutím obyvatelstva. Tento problém se projevuje zejména snížením počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva a zároveň ve snížení produkční kapacity ekonomiky. Migrace přispívá ke zvýšení počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, jelikož nejčastěji migrují lidé v produktivním věku s vyšší mírou porodnosti. V dlouhodobém horizontu neexistuje záruka uchování trvalé reprodukční stability z důvodu integrace migrantů do společnosti a přejímání návyků a zvyklostí (Palát, 2015).

Migranti vyplňují výklenky na trhu práce. Tyto výklenky se týkají zejména méně kvalifikovaných prací s nízkým společenským statusem. Nejčastěji se jedná o pozice, fyzicky náročné, práce v nebezpečném a rizikovém prostředí. Firmy potýkající se s nedostatkem pracovníků na určité pracovní místo řeší situaci zaměstnáním migrantů. Migrace je způsobena poptávkovými faktory, které přitahují migranty do ekonomik, jedná se o migraci taženou poptávkou. Nespornou ekonomickou výhodou migrace je volný pohyb osob za prací, který vede k efektivnějšímu přerozdělování práce a zvyšování blahobytu (Palát, 2015).

Migranti přispívají k ekonomickému růstu. Svým vstupem na trh práce a placením daní přispívají více na daních a sociálních příspěvcích než obdrží od státu. Cílová země není zatížena náklady na vzdělání, výchovu a sociální zabezpečení migranta, poněvadž přichází na trh práce s určitou kvalifikací. Vysoce kvalifikovaní migranti stimulují hospodářský růst a tvorbu nových pracovních míst zejména v high-tech odvětvích (Palát, 2015).

Remittance neboli peněžní transfery migrantů ze zahraničí do domácí ekonomiky mají pozitivní vliv a hrají významnou roli zejména pro rozvojové země. V posledních letech se definice pojmu remittance měnila, což poukazuje na trend zvýšeného zájmu odborné veřejnosti z řad ekonomů a dalších specialistů. Touto problematikou se zabývá celá řada odborných studií, které se většinou shodují na názoru, že remittance jsou efektivním a účinným nástrojem ekonomického a sociálního rozvoje chudých zemí. Existují však i rizika spojená s remitencemi, která souvisí s přílivem velkého množství peněz ze zahraničí, které mohou zvýšit domácí inflaci, nebo vybízet obyvatelstvo k migraci. Rizikem jsou také velké výkyvy v zasílaných transferech a silná závislost zemí na zaslaných peněžních transferech. Také měření remitencí je složitý proces, jelikož ne všechny prochází přes oficiální kanály (Horký-Hlucháň, 2015); (Stojanov, Strielkowski et. al., 2011).

Mezinárodní měnový fond (dále jen IMF) ve svých statistikách uvádí tyto typy remitencí, které jsou uvedeny v následující tabulce 2.1 Rozdělení remitencí dle IMF.

Tab. 2.1 Rozdělení remitencí dle IMF

Celkové remittance (Total Remittances)	Osobní remittance (Personal Remittances)	Osobní převody (Personal Transfers)	Remittance v hotovosti (Cash Remittances)
			Remittance v naturáliích (Remittances in Kind)
		Zaměstnanecké kompenzace (Net Compensation of Employees)	
		Kapitálové převody mezi domácnostmi (Capital Transfers Between Households)	
	Sociální příspěvky (Social Benefits)		

Zdroj: IMF (2009), vlastní zpracování

IMF vychází při měření remitencí z platební bilance. Z výše uvedené tabulky vyplývá, že celkové remittance jsou součtem osobních remitencí a přijatých sociálních dávek. Osobní remittance jsou tvořeny osobními převody, zaměstnaneckými kompenzacemi a kapitálovými převody mezi domácnostmi. Osobní převody se dále dělí na peněžní remittance a remittance v naturáliích.

Náklady (negativa) migrace

Migranti mohou zvyšovat nezaměstnanost, protože využívají vyspělé sociální systémy rozvinutých zemí. Migranti upřednostňují pobírání sociálních dávek namísto zaměstnání, které je časově a fyzicky náročně. Jedná se o tzv. morální hazard, který nelze zcela vyloučit, ale předpokládá se, že u ekonomických migrantů je situace opačná. Tito migranti přicházejí do země s cílem zlepšit svou ekonomickou situaci, tudíž se předpokládá, že nebudou využívat sociálních dávek. Existence morálního hazardu a využívání dávek je typické pro lidi s nízkým vzděláním, bez ohledu na jejich příslušnost. Tato situace se projevuje u domácích i zahraničních pracovníků (Palát, 2015).

Pojem **brain drain**⁵, neboli odliv, mozků lze označit primárně za negativní jev spojený s migrací. Tento fenomén ovlivňuje vývoj chudých zemí, jelikož kvalifikovaná pracovní síla odchází za lepšími ekonomickými podmínkami do rozvinutých zemí světa. Pro příklad lze uvést situaci ve Střední Americe a Africe, kde více než polovina vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva odchází do zemí OECD. Jedná se o odliv mozků z odvětví jako zdravotnictví, školství a inženýrství. Nelze však opomenout i pozitivní stránky tohoto jevu, který způsobuje zvýšení mezinárodního obchodu mezi původní a novou zemí emigrantů⁶ (např. z důvodu snížených jazykových bariér), příliv remitencí a nových přímých zahraničních investic do rozvíjející se země (OECD, 2016a); (Özden a Schiff, 2006).

Mezi další aspekty, jenž negativně ovlivňují migraci a s ní spojené dopady jsou odlišná **vnímání migrace různými skupinami**. Zaměstnavatel, jako jednotlivec (manažer, vlastník), který má negativní postoj k zaměstnávání imigrantů z xenofobních⁷ či rasistických důvodů odmítá zaměstnat cizince⁸ i přesto, že si je vědom nedostatku kvalifikovaných pracovníků (Fialová, Spoustová et. al., 2007). Tato problematika je dále rozebrána v kapitole 2.3 Diskriminace na trhu práce.

⁵ V literatuře se objevuje i další pojem brain gain, který je opačným jevem. Jedná se o příliv vysoce kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí.

⁶ Za emigranta označujeme osobu opouštějící svou rodnou zemi s cílem žít v zahraničí (MVČR, 2015).

⁷ Xenofobie je projev chování vyznačující se nedůvěrou, odporem, nepřátelstvím a strachem vůči všemu cizímu, zejména imigrantům (Burjanek, 2001).

⁸ Cizinec je dle Zákona o pobytu imigrantů na území ČR definován jako fyzická osoba, která není státním občanem ČR. Za cizince tedy považujeme osoby, které jsou občany Evropské unie (dále jen EU), osoby bez státního občanství a také osoby s více občanstvími, z nichž žádné není státním občanstvím ČR (MVČR, 2015).

2.2 Ekonomické teorie migrace

Ekonomické teorie migrace byly vyvinuty nezávisle na sobě a vycházejí z učení různých ekonomických škol. Každá z těchto teorií vysvětluje určitý aspekt nebo typ mezinárodní migrace podle toho, v které době vznikala a kterými migračními proudy a příčinami se zabývala. Ekonomické teorie migrace analyzují mezinárodní migraci na makro nebo na mikro úrovni. Makroekonomické modely poskytují odpověď na otázku, proč lidé migrují, naopak mikroekonomické modely si kladou otázku, odkud migranti pocházejí a kde míří. Makroekonomická data jsou snadněji dostupná. Zejména v rozvojových zemích, kde se mnohdy jedná o jediná dostupná data. Teorie migrace se liší v příčinách, které považují za stěžejní pro vznik mezinárodní migrace. V následující tabulce 2.2 jsou uvedeny příčiny vzniku mezinárodní migrace.

Tab. 2.2 Teoretická vysvětlení příčin vzniku mezinárodní migrace

Teoretický přístup	Stupeň analýzy	Vysvětlení migrace
Neoklasická ekonomie makroekonomický přístup	Země	Důsledek mezery ve mzdách mezi jednotlivými zeměmi.
Neoklasická ekonomie mikroekonomický přístup	Jednotlivec	Rozhodnutí na základě racionální kalkulace nákladů a přínosů.
Nová ekonomie pracovní migrace	Domácnost	Jednotliví migranti ovlivnění domácností jako kolektivním aktérem v ekonomickém přežití.
Duální trh práce	Strukturální (vnitřní)	Strukturální poptávka z rozvinutých zemích.
Teorie světového systému	Strukturální (mezinárodní)	Tržní a kulturní pronikání z jádra na periferie.

Zdroj: Palát (2014)

Ve výše uvedené tabulce jsou uvedeny teoretické přístupy k migraci a příčiny migrace, které se v těchto teoriích od sebe liší. Tyto teorie a další jsou popsány níže.

2.2.1 Ravensteinovy migrační zákony

Ravensteinovy migrační zákony byly formulovány v letech 1885 až 1889 a jsou považovány za jeden z nejstarších přístupů k teoriím migrace. Na základě shromážděných dat vyvodil britský demograf Ernst Ravenstein několik migračních zákonitostí:

- lidé nejvíce migrují na krátké vzdálenosti,
- migranti stěhující se na větší vzdálenosti si vybírají velká průmyslová centra,
- zemědělci migrují více než městské obyvatelstvo,
- mezi migranty převažují ženy, avšak na větší vzdálenosti migrují více muži,
- každá migrace vyvolá zpětnou migraci

Ravensteinovy závěry jsou na tehdejší dobu revoluční vzhledem k omezeným zdrojům informací a absenci výpočetní techniky. Zjištěné závěry byly inspirací pro vytvoření dalších migračních teorií (Procházková Ilinitchi, 2010).

2.2.2 Push-pull model

Nejčastěji se v odborné literatuře vyskytuje model „push-pull“, který je rozdělen do dvou skupin faktorů. Push a pull faktory jsou v české literatuře označovány jako faktory tlaku a tahu. Tyto faktory lze dále rozdělit do tří základních skupin na faktory ekonomické, kulturní a environmentální. Environmentální faktory jsou spjaty s kvalitou a podmínkami životního prostředí. Podle průzkumů jsou nejvýznamnější kategorií ekonomické důvody, jenž jsou jednotlivci přikládány různě velké váhy v rozhodovacím procesu migrace (Palát, 2014).

Push faktory posilují a stimulují migraci ze země původu a jsou schopny významně ovlivnit rozhodování lidí související se změnou místa pobytu. Mezi tyto faktory patří např.:

- obavy z politického pronásledování,
- nedostatek volných pracovních míst,
- špatný zdravotní systém,
- válečné konflikty,
- přírodní katastrofy (Palát, 2014);(Hodač a Kotrba, 2011).

Jako další push faktory, jenž mají významný vliv na migraci, patří např. vysoká nezaměstnanost a nízké mzdy. Existence tlaků tahu není nutnou podmínkou k vyvolání migrace. Aby došlo k procesu migrace, je nutné, aby existovaly i jiné pozitivní faktory, které budou migranta přitahovat do cílového místa.

Mezi faktory posilující atraktivitu cílových zemí, a které vedou obyvatele k přestěhování, patří např.:

- dostatek pracovních příležitostí,
- kvalitní systém školního vzdělání,
- politická a náboženská svoboda,
- lepší životní podmínky (ekonomická prosperita země, vysoké mzdy),
- rodinné vazby (Palát, 2014);(Hodač a Kotrba, 2011).

2.2.3 Neoklasická teorie migrace

Neoklasická teorie migrace je součástí stěžejních migračních teorií. Přístup této teorie vychází z neoklasické ekonomie, která přináší makroekonomický a mikroekonomický přístup. Makroekonomický přístup, na úrovni celé země, vysvětluje mezinárodní migraci jako rozdíl v nabídce a poptávce po pracovní síle. Mezi jednotlivými zeměmi existují rozdíly ve mzdách a příležitostech, které zapříčiňují migraci (Palát, 2014).

Mikroekonomický přístup vychází z racionálního chování jedinců. Rozhodnutí jedince migrovat je založeno na porovnání a kalkulaci potencionálních nákladů a přínosů. Jedinec se rozhodne migrovat v případě, že výnosy z migrace budou vyšší než náklady. Mezi náklady stěžejní pro rozhodování jedinců o výhodnosti migrace patří např. náklady na dopravu do cílové země, jazykové a kulturní náklady spojené s adaptací (Palát, 2014);(Šimek, 2005).

2.2.4 Nová ekonomie pracovní migrace

Tato teorie na rozdíl od neoklasické vychází z předpokladu, že rozhodnutí o migraci je výsledkem vůle skupiny lidí, která má za cíl maximalizovat své příjmy a zároveň minimalizovat potencionální rizika, jelikož domácnosti mají oproti jednotlivci více možných variant, jak diverzifikovat své příjmy. V rozvinutých ekonomikách mají domácnosti možnost uchránit se před poklesem příjmů např. pomocí různých pojišťovacích produktů. Naopak v rozvojových zemích, kde neexistují tyto pojišťovací instituty, je migrace nejvhodnějším řešením, jak snížit rizika poklesu příjmů. Z výše uvedeného vyplývá, že rozhodnutí o migraci je výsledkem jednání celé skupiny respektive domácnosti (Palát, 2014);(Procházková Ilinitchi, 2010).

2.2.5 Teorie duálního trhu

Teorie duálního trhu je zaměřena na poptávkovou stranu migrace v cílových zemích a na přijímání pracovníků z rozvojových zemí. Příčinou vzniku migrace je dle této teorie strukturální nedostatek pracovníků v určitých sektorech. V rozvinutých zemích vzniká

u pracovních pozic s nižším sociálním statusem problém související s motivací lidí obsadit toto místo. Tyto motivační problémy nenastávají u zahraničních pracovníků, kteří jsou ochotni volné pracovní místo obsadit. Tento trend je způsobený současným vývojem společnosti, která se přeorientovala z industriální společnosti na postindustriální, jenž s sebou přináší úpadek zájmu o řadu kvalifikovaných servisních profesí (Palát, 2014).

2.2.6 Teorie světového systému (světosystému)

V této teorii se pracuje s pojmy centrum (jádro), periferie a semiperiferie. Státy centra (jádra) lze definovat, jako kapitalistické ekonomiky, které disponují např. nejmodernějšími technologiemi, nízkým zdaněním a dobře placenou prací. Mezi tyto země se řadí např. USA, Velká Británie, Francie a Japonsko. Státy periferie slouží zemím jádra jako odbytiště a zásobárny surovin. Státy periferie jsou většinou slabé a bez nezbytné politické autonomie. Do této skupiny se řadí státy jako např. Angola, Haiti a Ukrajina. Třetím typem státu jsou semiperiferie, které jsou kombinací výše uvedených typů a nachází se na jejich pomezí. Jedná se o státy jako např. Česká republika, Korea a Brazílie (Kalenda, 2010).

Migrace je podle teorie světového systému velmi pravděpodobná mezi bývalými koloniemi a mocnostmi, jelikož mezi nimi existují silné vazby (jazykové, kulturní, investiční atd.). Na migraci je nahlíženo jako na proces, který se dále vyvíjí a vyvolává změny (Palát, 2014).

2.2.7 Teorie sítí

Teorie sítí zdůrazňuje roli sociálních vazeb v souvislosti s rozhodováním o migraci. Jedná se zejména o vztahy národnostní, příbuzenské nebo kontakty s přáteli. Takto vytvořené vztahy jsou označovány jako migrační sítě, které pomáhají potencionálním migrantům při rozhodování o migraci. Migrační sítě pomáhají minimalizovat rizika a vytváří vhodné ekonomické a sociální zázemí, jenž vede ke snadnější adaptaci jedinců v nové zemi (Palát, 2014).

2.3 Diskriminace na trhu práce

S diskriminací⁹ na trhu práce se lze setkat ve veřejném i soukromém sektoru. Zejména v soukromé sféře dochází často k odlišnému zacházení s jednotlivci či skupinami osob. Úmyslné i neúmyslné projevy diskriminačního chování jsou nezákonné. Veškeré formy diskriminace jsou v moderních, demokraticky založených společnostech nepřipustné a jsou legislativně ukotveny v právních rádech států i v rámci Evropské unie (tzv. antidiskriminačních zákonech).

Ekonomie na rozdíl od jiných vědních disciplín se nezabývá morálními či hodnotícími soudy, ale naopak zkoumá, jaké jsou příčiny vzniků jevů na trzích a jaké jsou s tím spojené důsledky pro lidské chování. Diskriminace z pohledu ekonomie se vyskytuje ve dvou podobách: cenová diskriminace a diskriminace na trhu práce.

Diskriminačního chování se dopouštějí osoby zastávající role zaměstnavatelů, majitelů, pronajímatelů atd. V odborné literatuře lze najít i odlišné názory, které vyslovil např. americký ekonom Gary Becker. Ten ve své první knižní publikaci s názvem *Ekonomie diskriminace* došel k následujícím vybraným závěrům, že:

- zdrojem diskriminace jsou spotřebitelé, jelikož v důsledku snižující se poptávky po pracovní síle odlišných skupin dochází také k tlaku na snižování jejich mezd. Proto, zaměstnavatel, který chce mít na trhu konkurenční výhodu je nucen zaměstnat tyto pracovníky i přes svou osobní předpojatost. Spotřebitelské chování v souvislosti s diskriminací není regulováno a proto je zde prostor k tomu chování, které následně ovlivňuje i chování zaměstnavatele (firmy),
- kalkulace rizika zaměstnavatelem počítá s možnými riziky, které mohou vzniknout zaměstnáním osoby ze znevýhodněné skupiny (např. zaměstnání ženy a s tím spojené riziko odchodu na mateřskou dovolenou).

Za diskriminaci na trhu práce se považuje jakékoli rozlišování nebo upřednostňování založené na diskriminačních znacích, jehož cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti

⁹ Význam pojmu diskriminace pochází z latinského slova *discriminare*, které je dle Slovníku cizích slov (2016) definováno jako rozdílný přístup k jedné skupině než k druhé. Diskriminace je označována jako negativní jev, který lze kategorizovat na diskriminaci přímou a nepřímou (Bobek, Boučková a Kühn, 2007).

zaměstnanců nebo stejné jednání s nimi v pracovněprávních vztazích (Fialová, Spoustová et. al., 2007).

2.3.1 Typy diskriminace

Diskriminaci lze rozdělit na přímou a nepřímou. **Přímá diskriminace** je označením, kdy se osobě nebo skupině osob nedostává stejného způsobu zacházení např. z rasových, národnostních a náboženských důvodů. **Nepřímá diskriminace** je koncepčně složitější a i její aplikace je problematičtější. Jedná se o situaci, kdy obecná právní norma neobsahuje klasifikaci diskriminace, ale její aplikace diskriminaci vyvolá (Bobek, Boučková a Kühn, 2007).

Statistická diskriminace (nebo také teorie statistické diskriminace) je situace, kdy je jednotlivec posuzován podle průměrných vlastností a charakteristik skupiny nebo skupin, do nichž je zařazován a ne podle jeho vlastních osobnostních charakteristik. Cílem firem je maximalizace zisku a eliminace nákladů spojených s najímáním nových pracovníků, a proto jejich rozhodnutí je ovlivněno statistickými ukazateli, které jim však poskytují zkreslené tzv. asymetrické informace. Rozhodování podle průměrných vlastností, do které je uchazeč zařazen je pro firmy z hlediska zjišťování skutečných informací o dané osobě jednodušší a méně nákladné (Brožová, 2006).

Rovnost příležitostí (zásada rovného zacházení) je povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné jednání v pracovněprávních vztazích, které vede k zamezení vzniku diskriminace. Jedná se o zajištění stejných pracovních podmínek, vzdělávání, osobního růstu a peněžního ohodnocení. Významné místo v legislativních dokumentech zaujímá problematika rovného zacházení mužů a žen (Fialová, Spoustová et. al., 2007). Rovností mužů a žen se zabývá celosvětově přijatá strategie s názvem Gender mainstreaming, která upravuje postavení a rovnost žen ve všech společenských oblastech (UN, 2016).

2.4 Migrace v EU

Příčiny vzniku migrace v Evropě se v průběhu let měnily. Motivujícími faktory migrace byly například ekonomické, politické a sociální faktory nebo válečné konflikty. S mezinárodní pracovní migrací jsou spojeny zejména ekonomické faktory. Zesilující migrační toky v druhé polovině 20. století byly způsobeny rostoucím hospodářským růstem západních zemí Evropy a přebytkem poptávky po manuální pracovní síle, kterou nebylo možno uspokojit z vlastních zdrojů (Palát, 2013).

Evropské trhy práce jsou značně závislé na migrující pracovní síle. Většina evropských zemí se potýká s problémem stárnutí obyvatelstva, z tohoto důvodu se předpokládá, že migranti budou mít značnou roli v populačním vývoji obyvatelstva evropských zemí i nadále (Palát, 2013). Migrace se stala jedním z klíčových komponentů změn v Evropě.

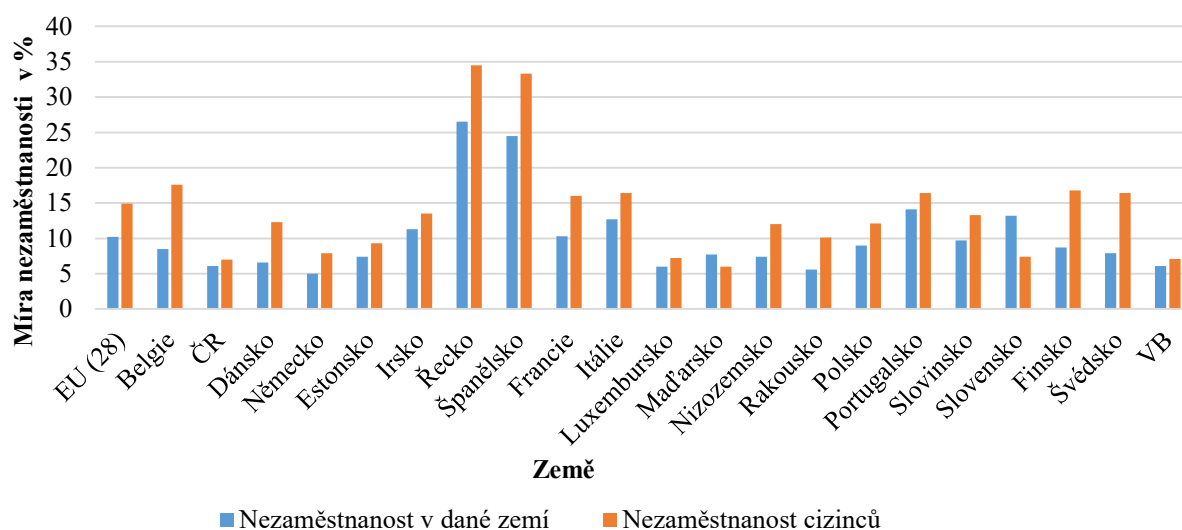
EU realizovala od roku 1999 celou řadu programů, jejichž cílem je prevence a omezení nelegální migrace pomocí společné imigrační politiky, která se zaměřuje např. na sjednocení azylových procedur či integraci migrantů v nové zemi. Hlavní hospodářskou reformní agendu, zaměřující se na pět strategických cílů budoucího vývoje EU, je strategie Evropa 2020 s výhledem do roku 2020, která nahradila předchozí tzv. Lisabonskou strategii pro časový horizont do roku 2010. Mezi jeden z cílů zaměřující se na problematiku trhu práce je cíl, jenž má za úkol dosáhnout 75% zaměstnanosti mužů a žen ve věkové kategorii od 20 do 64 let do roku 2020. Tohoto cíle chce dosáhnout především zapojením více mladých lidí, starších pracovníků, ale také např. lepší integrací legálních migrantů (Evropská komise, 2016).

Mezinárodní migrace je nedílnou součástí vývoje západních zemí Evropy. Vnitřní migrace obyvatel EU je spojena s odstraňováním překážek pohybu kapitálu a pracovní síly vyznačující se volným pohybem zboží, služeb, kapitálu a osob (pracovní síly). Zvyšující se migrační toky mezi jednotlivými státy byly způsobeny zejména přijetím nových členů. V současné době dochází k zesilujícím tlakům migrace z vnějšího prostředí, tedy z tzv. třetích zemí. Tyto migrační toky jsou velmi často motivovány lepšími ekonomickými a životními podmínkami v cílových zemích EU. Vyspělé státy EU se však již řadu let potýkají s otázkou, jak řešit tyto migrační toky z třetích zemí. Státy EU jsou rozděleny na dva protipóly a neshodují se na adekvátním řešení zejména v souvislosti se současnou uprchlickou krizí. Podle odhadů z roku 2013 se přistěhovalo do EU 1,7 milionů státních příslušníků z třetích zemí. Migrace mezi členskými státy představovala přibližně 1,2 milionů osob s občanstvím z jiného členského státu a 6 100 osob bez státní příslušnosti. Mezi nejpočetnější skupiny nových občanů členských států

patřili stejně jako v předchozích letech občané Maroka, Indie, Turecka, Kolumbie, Albánie a Ekvádoru (Eurostat, 2015a).

Míra nezaměstnanosti imigrantů ve většině zemí EU vykazuje méně příznivá čísla ve srovnání s domácí populací. V grafu 2.2 jsou uvedené údaje o míře nezaměstnanosti v dané zemi a míře nezaměstnanosti imigrantů v dané zemi. Z důvodu chybějících dat byly vybrány pouze některé státy EU.

Graf 2.2 Míra nezaměstnanosti imigrantů ve vybraných zemích EU v roce 2014



Zdroj: OECD (2016b), vlastní zpracování

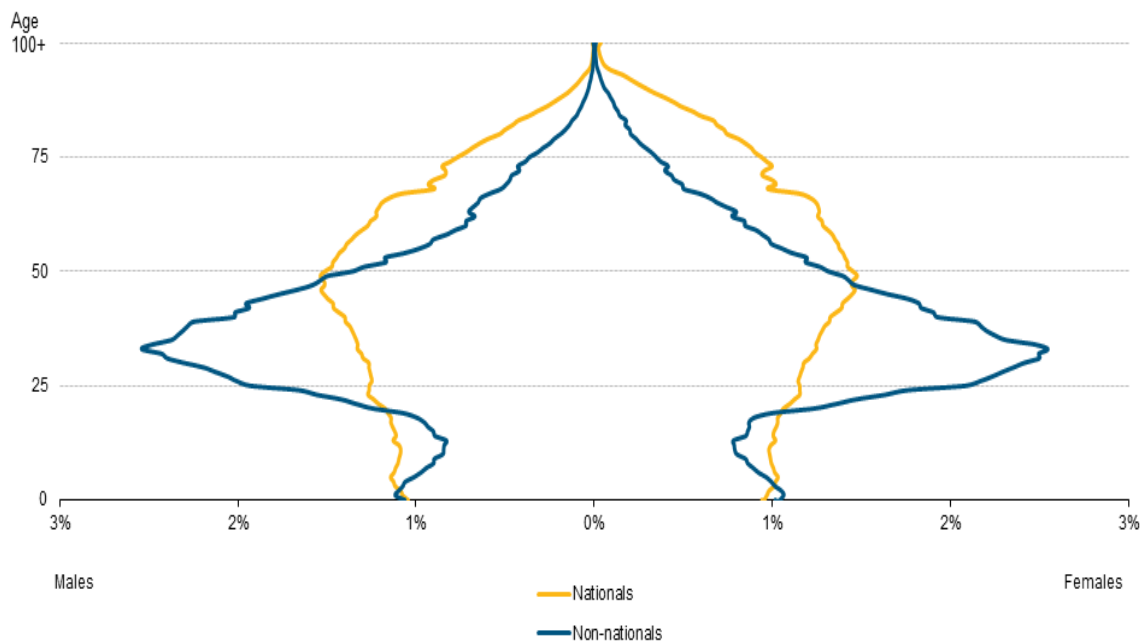
Z výše uvedeného grafu vyplývá, že největší rozdíly¹⁰ v míře nezaměstnanosti mezi jednotlivými skupinami jsou v Belgii (rozdíl 9,1%), kde je nezaměstnanost imigrantů vyšší. Opačná situace je na Slovensku, kde cizinci mají nižší míru nezaměstnanosti než občané Slovenské republiky (rozdíl -5,8 %). V ČR jsou rozdíly v míře nezaměstnanosti minimální, méně než 1 %. Nezaměstnanost v mladší věkové kategorii (15-24 let) je problémem zejména zemí jižní Evropy, jako je např. Řecko, Španělsko a Itálie, kde se míra nezaměstnanosti pohybuje mezi 40-50 % (Eurostat, 2015a).

Dostupné statistiky a výzkumy uvádějí, že nejčastěji migrují mladší a vzdělaní lidé. Dle OECD (2015) přichází jeden ze čtyř migrantů do EU s vysokoškolským vzděláním, což jim

¹⁰ Difference údajů je vypočítána jako rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti v dané zemi a mírou nezaměstnanosti imigrantů v dané zemi.

umožňuje lepší přístup na trh práce. Na následujícím grafu 2.3 je uvedena věková struktura státních a cizích státních příslušníků v EU.

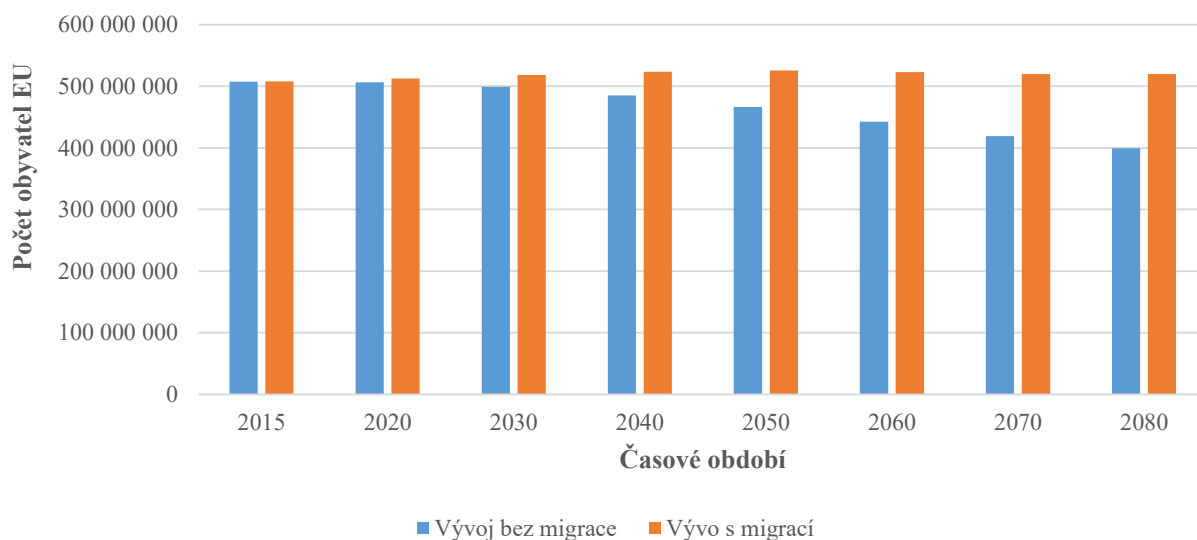
Graf 2.3 Věková struktura státních příslušníků a cizích státních příslušníků v EU (28) k 1.1. 2014



Zdroj: Eurostat (2015b)

V grafu jsou žlutou barvou označeni státní příslušníci EU, modrou cizí státní příslušníci. Z výše uvedeného grafu vyplývá, že cizí státní příslušníci jsou v mladší věkové kategorii více zastoupeni než je tomu u státních příslušníků EU. Tato situace je dána stárnutím populace a také vyšší mírou ochoty mladší věkové kategorie migrovat do cizí země za lepšími ekonomickými a životními podmínkami. Podle demografických prognóz se má Evropě mezi lety 2013 až 2020 snížit počet obyvatel v produktivním věku (15–64 let) o 7,5 miliónu (–2,2 %). V roce 2012 připadalo na čtyři ekonomicky aktivní obyvatele jedna osoba v důchodovém věku, podle prognóz v roce 2060 budou na jednoho obyvatele v důchodu připadat dva pracující občané (Eurostat, 2015b). Jak již bylo řečeno, migrace je významným komponentem změn v Evropě. Současné státy EU se potýkají s problémem stárnutí populace. V následujícím grafu 2.4 je uveden vývoj počtu obyvatel v EU.

Graf 2.4 Scénáře vývoje počtu obyvatel v EU (28)



Zdroj: Eurostat (2014a); Eurostat (2014b), vlastní zpracování

Vývoj počtu obyvatel v EU má v budoucnu klesající trend, zahrnutím migrace do vývoje počtu obyvatelstva v EU lze vidět, že demografické problémy stárnutí obyvatelstva jsou utlumené a naopak dochází k mírnému nárůstu oproti přecházejícím obdobím.

Ve scénáři, jenž nezahrnuje migraci by v roce 2080 kles počet obyvatel EU o 108 mil.z původních 507 mil. k roku 2015. Naopak scénáře, který počítá s migrací uvádí nárůst počtu obvytel v EU o 12 mil. oproti roku 2015.

3 Migrace a trh práce v ČR

Vývoj migrace ve střední a západní Evropě je diametrálně odlišný, jelikož tyto země včetně bývalého Československa byly po dobu více než čtyřiceti let ovlivněny centrálně plánovanou ekonomikou, kde hodnoty migrace byly nízké. Existovala zde pracovní migrace, ale její hodnoty ve srovnání s ostatními západními, tedy nekomunistickými zeměmi, byly nízké. Mezi zdrojové země bývalého Československa, které přivážely pracovní sílu do země patřily země jako např. Vietnam, Mongolsko a Polsko. Převažujícím typem migrace v komunistickém režimu byla migrace etnických skupin a politická migrace odpůrců komunistické vlády. (Palát, 2013).

Otevření trhu práce a rozvoj migračních toků s sebou přinesla až ekonomická transformace po roce 1989. Trh práce byl na začátku tohoto období charakteristický plnou zaměstnaností. Fenomén doposud neznámého jevu nezaměstnanosti se začal projevovat na začátku 90. let a byl příčinou nových sociálních, ekonomických a organizačních reforem. Tyto reformy, zejména ekonomické se zaměřovaly na liberalizaci obchodu a otevřenost ekonomiky (Kotýnková, 2006).

V následujících subkapitolách jsou popsány obecné charakteristiky trhu práce s následným zaměřením na problematiku migrace v ČR. Na konci kapitoly jsou uvedeny výzkumy věnující se postojům české veřejnosti k imigrantům, jelikož tato část je stěžejní pro výzkum v praktické části diplomové práce.

3.1 Obecné charakteristiky trhu práce v ČR

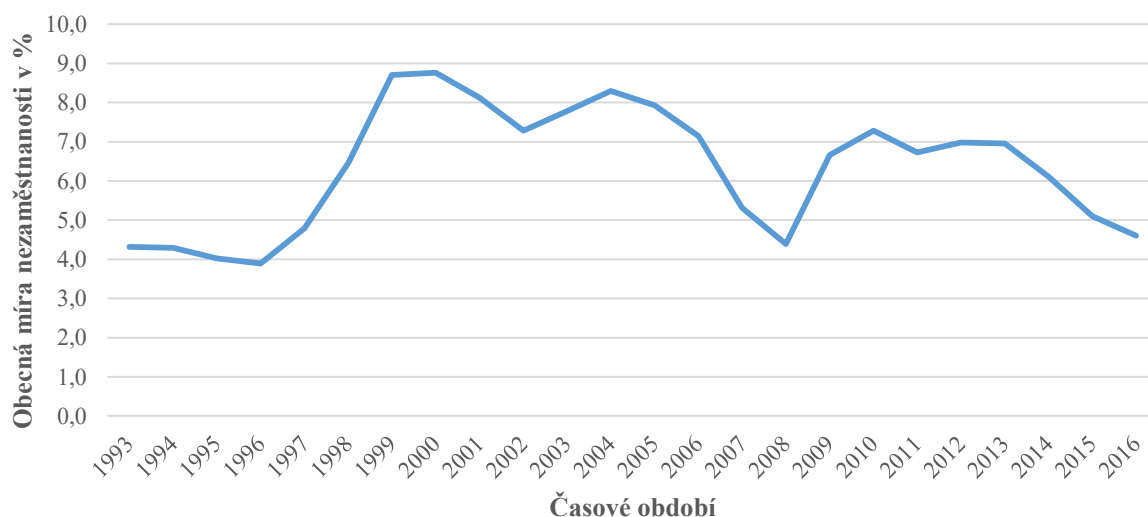
V následující kapitole jsou uvedeny základní charakteristiky pracovního trhu. Ze subjektů vstupujících na trh práce je věnována pozornost agenturám práce. Následně je zde v krátkosti nastíněn vývoj českého trhu práce od počátku transformace po současnost. V poslední části jsou zmíněné některé ze současných problémů českého trhu práce.

Hlavní činností agentur práce je zprostředkování zaměstnání, tedy vyhledávání volných pracovních míst pro zaměstnance a obsazování volných pracovních míst, o které požádají u agentury práce podnikatelské subjekty. Z ekonomického pohledu je agenturní zaměstnávání pronájmem pracovní síly. Vznikající vztah mezi subjekty je trojstranný, který zahrnuje agenturu práce (vystupují jako zaměstnavatelé), zaměstnance a uživatele (jedná se o fyzickou či právnickou osobou, jenž si u agentury práce pronajímá pracovní sílu). Zaměstnávání protřednictvím agentur práce je součástí pracovněprávních vztahů a řadí se mezi závislé práce. Často je tato forma označována pojmem prekérní zaměstnání, které je typické svou flexibilitou

zejména v oblasti propouštění. Agenturní zaměstnávání pracovní síly je v ČR plně legalizováno od roku 2004 a jedná se o pozitivní formu zaměstnávání fyzických osob, jelikož pomáhá omezovat zaměstnávání na prahu šedé ekonomiky. Agenturní zaměstnávání je často vyhledáváno zaměstnavateli, kteří takto řeší sezónní či zakázkové výkyvy (MPSV, 2008).

Po roce 1990 prošel trh práce významnými změnami např. ve struktuře zaměstnanosti podle sektorů národního hospodářství, kde byl zaznamenán pokles zaměstnanosti v zemědělství a průmyslu kompenzovaný růstem zaměstnanosti v terciárním sektoru (služby), který měl velkou absorpční schopnost. V tomto období také dochází ke změně struktury firem. Dochází k rozvoji drobného podnikání. Mezi léty 1997-1998 postihla českou ekonomiku recese, ve které došlo například ke zpřísnění monetární politiky a nárůstu míry nezaměstnanosti z 4,3 % v roce 1997 na 7,5 % v roce 1998 (Kotýnková, 2006). Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v letech 1993-2016 je zobrazen v grafu 3.1.

Graf 3.1 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti¹¹ v ČR mezi léty 1993-2016



Zdroj: ČSÚ (2016), vlastní zpracování

Na začátku období se míra obecné nezaměstnanosti pohybovala kolem 4 %. Od roku 1997, ve kterém ČR postihla měnová krize je zaznamenán nárůst nezaměstnanosti na 4,8 %, která roste i v následujících letech. Ke snížení nezaměstnanosti a oživení ekonomiky dochází na přelomu tisíciletí. Situaci na českém trhu práce významně od roku 2004 ovlivňuje členství

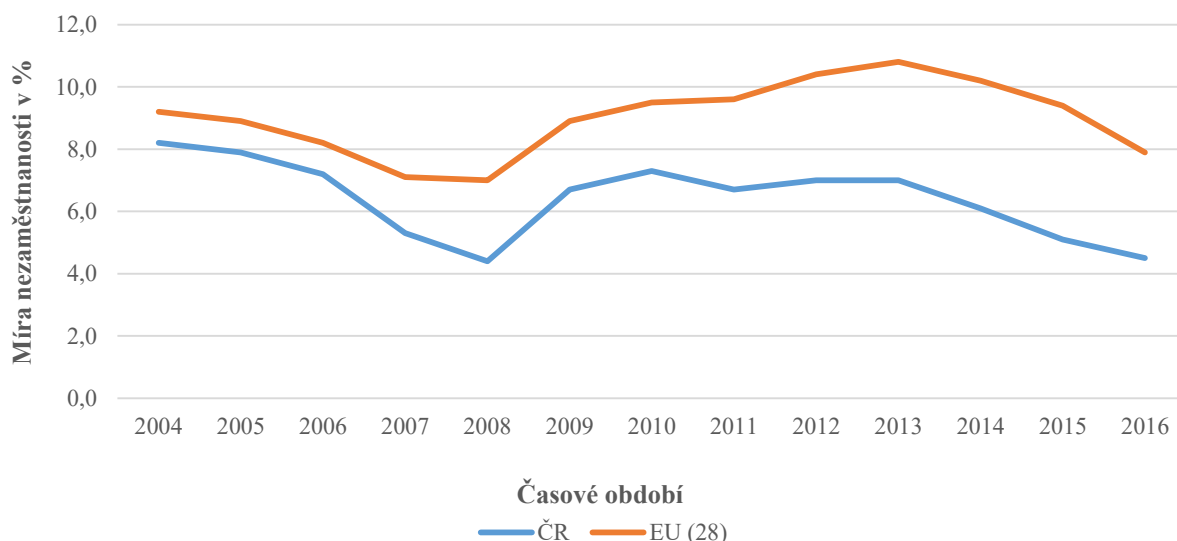
¹¹ Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v %), kde číselník i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení. Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO).

v EU, jelikož jakožto členové, je ČR povinná spolupracovat v oblasti zaměstnanosti. ČR při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti¹² musí jednat v souladu se strategií Evropa 2020, na kterou navazuje Národní program reforem České republiky (MPSV, 2015a).

Od roku 2004 až do roku 2008 se obecná míra nezaměstnanosti snižovala až na hodnotu 4,4 % v roce 2008. Důsledkem finanční a světové krize dochází následně k nárůstu, který je přerušen v roce 2011, kdy činila obecná míra nezaměstnanosti 6,7 %. V následujících letech měl vývoj klesající trend. Aktuálně míra nezaměstnanosti je 4,6 % (jedná se o měsíční údaj z únoru roku 2016).

Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v porovnání s EU je demonstrován na následujícím grafu 3.2 níže.

Graf 3.2 Míra nezaměstnanosti v ČR a EU za období 2004-2016¹³



Zdroj: Eurostat (2016), vlastní zpracování

Na začátku období byly rozdíly v míře nezaměstnanosti mezi ČR a EU minimální a pohybovaly se kolem 1 % až do roku 2006. Od tohoto období rozdíly v míře nezaměstnanosti narůstají. Nejvyššího rozdílu 4,3 % bylo dosaženo v roce 2015. Míra nezaměstnanosti v ČR v roce 2015 činila pouze 5,1 % a i nyní s 4,5 % patří mezi jedny z nejnižších v EU.

¹² Jedná se zejména o opatření typu: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa atd.

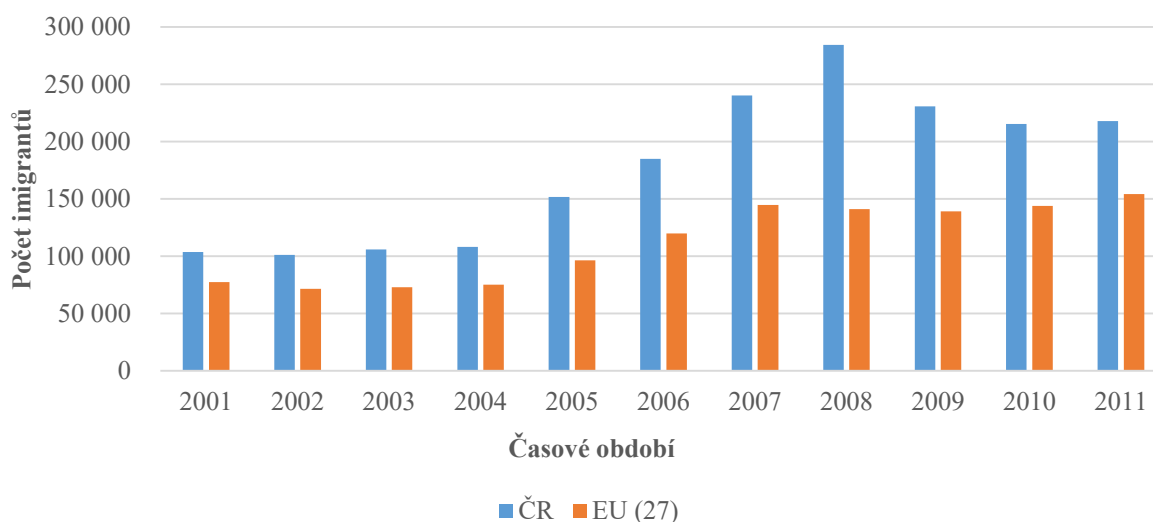
¹³ Údaje pro rok 2016 jsou uvedeny za měsíc únor.

Nejnižší naměřené míra nezaměstnanosti v EU je v Německu s hodnotou 4,3 %. Naopak nejvyšší míra nezaměstnanosti je ve Španělsku a Řecku, kde se hodnoty pohybují kolem 20 %.

Podle statistiky ČSÚ (2014) byl počet imigrantů podnikajících v ČR na základě živnostenského oprávnění 85 887 osob k roku 2013. Z tohoto celkového počtu bylo právě 24 106 (28 %) osob z EU, ESVO a EHP¹⁴. Nejvýznamnější skupinou jsou cizí státní příslušníci sousedních států ČR, tedy Slovensko, Polsko, Německo. Dále VB, Bulharsko, Rakousko a Rumunsko. Imigranti z ostatních zemí se na celkovém počtu držitelů živnostenského oprávnění podíleli zastoupením 61 781 osob (72 %), kde významnou část těchto osob zaujímají státní příslušníci pocházející z Ukrajiny (44 %), Vietnamu (41 %) a Ruské federace (3 %). Nelze však s jistotou říci, že opravdu většina těchto imigrantů s živnostenským oprávněním vyvíjí vlastní podnikatelskou činnost, jelikož i přesto mohou být v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem (zejména imigranti pocházející z Ukrajiny). Tento druh zaměstnávání se nazývá Švarcsystém, viz kapitola 3.2.

Údaje o vývoji počtu imigrantů evidovaných na úřadech práce v ČR a EU jsou znázorněny v grafu 3.3.

Graf 3.3 Imigranti evidovaní na úřadech práce v letech 2001-2011



Zdroj: ČSÚ (2014), vlastní zpracování

Následující graf podává údaje o vývoji počtu imigrantů evidovaných na úřadech práce v ČR a v EU. Z důvodu chybějících dat je časová řada dostupná pouze do roku 2011. Z toho důvodu nejsou průměrné hodnoty z EU dostupné pro aktuální počet 28 členů, jelikož poslední

¹⁴ Evropské sdružení volného obchodu, Evropský hospodářský prostor.

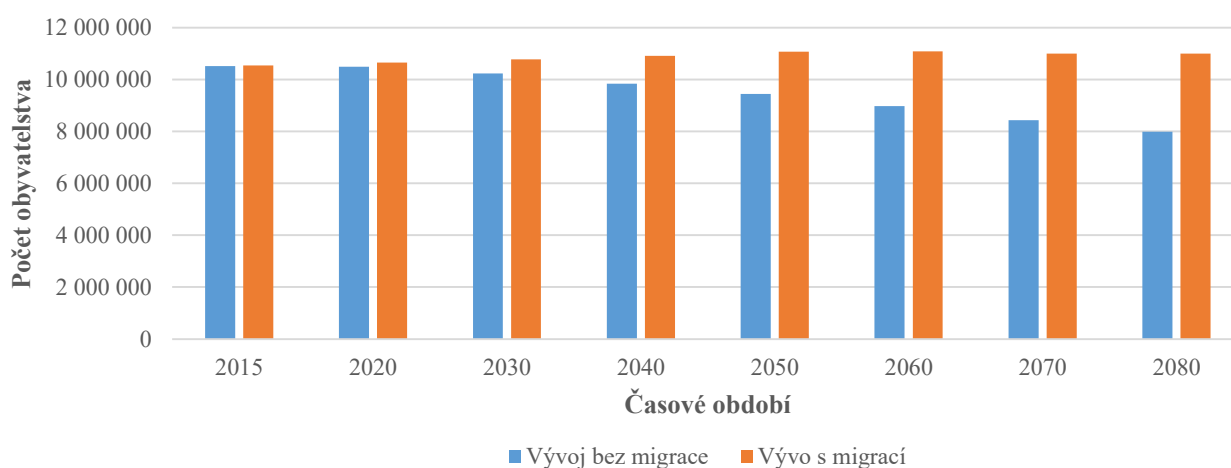
člen Chorvatsko vstoupilo do společenství k roku 2013. Z grafu je patrné, že ČR co do počtu imigrantů evidovaných na úřadech práce má větší zastoupení. První nárůst počtu registrovaných imigrantů na úřadech práce vznikl v roce 2005, což bylo způsobeno změnou legislativy v roce

2004. Nejvyšších hodnot ve sledovaném období bylo dosaženo v roce 2008, kde celkový počet registrovaných imigrantů byl 284 551 osob.

3.2 Aktuální problémy českého trhu práce

Celosvětovým problémem, který se nevyhnul ani ČR, je **nepříznivý demografický vývoj**, tedy stárnutí obyvatelstva. Česká populace není výjimkou, kterou dokazuje fakt, že v roce 2014 se medián věku pohyboval kolem 40,8 let ¹⁵ (ČSÚ, 2015a). Vývoj počtu obyvatelstva v ČR v budoucnu je uveden v grafu 3.4.

Graf 3.4 Scénáře vývoje české populace



Zdroj: Eurostat (2014a); Eurostat (2014b), vlastní zpracování

Na výše uvedeném grafu jsou uvedeny dva scénáře vývoje počtu obyvatelstva. Počet obyvatel ve scénáři, který nezahrnuje migraci, by k roku 2080 činil 7,9 mil., což představuje pokles o 2,5 mil. ve srovnání s rokem 2015. Naopak vývoj počtu obyvatelstva zahrnující migraci by k roku 2080 vykazoval nárůst o 480 tisíc obyvatel oproti roku 2015.

Dalším problémem jsou **výklenky na trhu práce** způsobené nedostatkem kvalifikovaných pracovníků např. ve strojírenství či IT. Tedy nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na českém

¹⁵ Medián věku obyvatelstva pro země EU v roce 2013 činil 41,9 let (pro ČR v tomto roce 40,4 let).

trhu práce. Z tohoto důvodu se české společnosti obrací na zahraniční pracovní trh, kde hledají vhodné kvalifikované pracovníky. Této problematice se věnují různé projekty

Regionální rozdíly na trhu práce jsou významným faktorem, který je spojen zejména s nedostatečnou mobilitou pracovní síly dojíždět za zaměstnáním. Snahy o zvýšení mobility jsou např. ze strany úřadů práce, které pro své uchazeče hledají zaměstnání v určité dojezdové oblasti, jenž musí následně akceptovat. Nápomocné této situaci je zkvalitnění a vybudování dopravní infrastruktury podporující mobilitu pracovníků.

Zastírání pracovního poměru neboli nelegální zaměstnávání, je i v současné době velmi diskutované téma a to zejména v souvislosti s osobami samostatně výdělečně činnými (dále jen OSVČ) u kterých se v současné době vedou spory spojené s vyměřováním důchodu. Nejedná se však pouze o OSVČ, ale i pracovníky, jimž byla mzda vyplácena tzv. na ruku¹⁶ (MPSV, 2016).

Švarcsystém je definován jako výkon práce mimo pracovněprávní vztah, práce cizince bez povolení k zaměstnání či bez platného povolení k pobytu v ČR. Tento způsob podnikání existuje od počátku 90. let, kdy patřil k rozšířenému způsobu zaměstnávání. Od roku 1994 je zakázán. V novele zákoníku práce z roku 2012 je uvedeno jeho opětovné zakázání. Kontrolu švarcsystému provádí Státní úřad inspekce práce, pro nějž je tato kontrola již okrajovou záležitostí, která se týká více imigrantů než občanů ČR (MPSV, 2015b).

Za další problematické oblasti českého trhu práce by se daly označit i jiné instituty, které souvisí s trhem práce a podléhají např. jednání tripartity (minimální mzda, odstupné, pracovní doba, typy pracovních smluv, zkušební doba aj.)

3.3 Migrace v ČR

Česká společnost není příliš tolerantní ve vztahu k cizím státním příslušníkům. ČR se však na rozdíl od jiných evropských států nepotýká s problémy integrace druhé generace imigrantů, kteří vyvolávají nepokoje a zvyšují etnické napětí v zemi, které se projevuje otevřenou xenofóbní náladou většiny populace. Obavy české veřejnosti mohou být konkurenčního charakteru spojeného s levnou a flexibilní pracovní silou, která přichází na český trh práce. Předsudky a stereotypy spojované s určitými národnostmi často nejsou založeny na osobních zkušenostech (Socioweb, 2009). Česká společnost i přes vývoj událostí

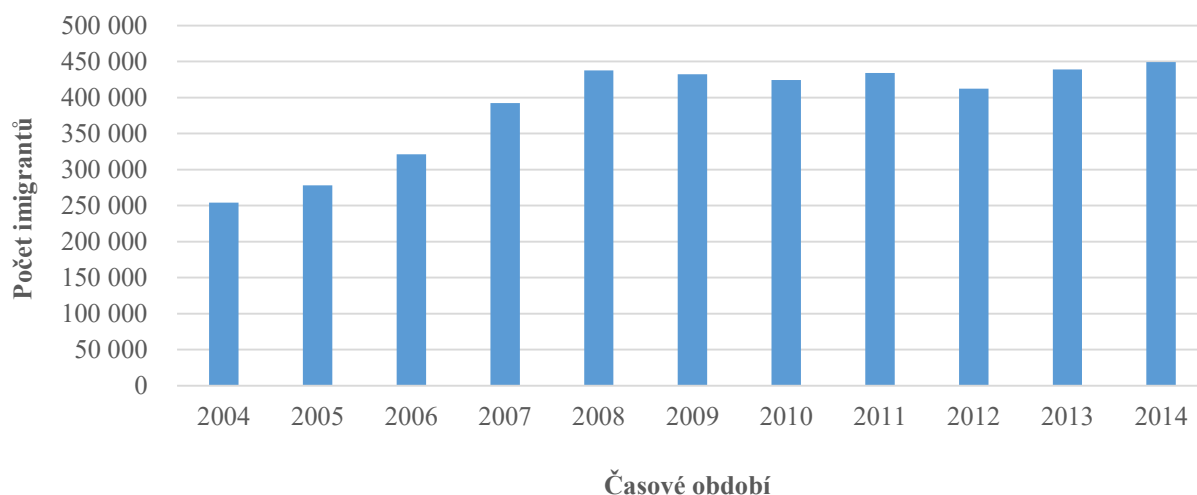
¹⁶ Zaměstnavatelé vyplácejí pracovníkům pouze minimální mzdu a zbytek dorovnávají tzv. na ruku. Jedná se o způsob, jak se vyhnout odvodu pojistného.

v posledních několika desetiletí je stále uzavřená, charakteristická skeptickými názory na cizince ze strany většiny populace.

V následující části textu je v krátkosti uveden vývoj pracovní migrace v ČR. V průběhu existence samostatného státu se motivy migrace měnily. Prvním zkoumaným obdobím je rozmezí let od roku 1995 do roku 2004. Obecně lze toto období charakterizovat vzrůstem zaměstnanosti imigrantů nejen z EU, ale i ze třetích zemí. Došlo k nárůstu pracovní migrace Slováků a občanů ze třetích zemí. Změnila se také struktura pracovní migrace. Snížil se počet imigrantů v postavení zaměstnanců, naopak počet podnikatelských subjektů vzrostl. Jak již bylo uvedeno, nelze říci, jestli tento nárůst je způsobem opravdu rozvojem podnikatelské činnosti či jen rozmachem zaměstnávání podle Švarc systému. Podnikatelské aktivity imigrantů byly více rozšířené u imigrantů pocházejících z bývalých socialistických zemí.

Druhé období, tedy od roku 2004, je charakteristické útlumem růstu počtu imigrantů podnikajících na základě živnostenského oprávnění, jenž pocházejí z třetích zemí. Tato regulace umožnila lepší dohled nad jejich počtem. I přes nepříznivý vývoj trhu práce na začátku tohoto období docházelo k růstu počtu imigrantů na našem území (Horáková, 2004). Vývoj celkového počtu imigrantů za období od roku 2004 do roku 2014 je znázorněn v grafu 3.5.

Graf 3.5 Vývoj celkového počtu imigrantů za období 2004-2014



Zdroj: ČSÚ (2015b), vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu 3.5 je patrné, že v roce 2014 dosáhl počet legálně pobývajících imigrantů 449 367 osob. Oproti roku 2013 se jedná o navýšení počtu imigrantů o 10 178 osob. Nárůst imigrantů po roce 2004 je pravděpodobně způsoben přijetím ČR do EU. Mezi hlavní

motivy, které vedou cizince k trvalé, či přechodné změně bydliště jsou zejména ekonomické faktory (pracovní nabídky). Počet imigrantů za období 2008-2014 je uveden v tabulce 3.1 níže.

Tab. 3.1 Počet imigrantů v ČR za období 2008-2014

Země/období	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Německo	17 496	13 792	13 871	15 763	17 149	18 507	19 687
Polsko	21 710	19 273	18 242	19 058	19 235	19 452	19 626
Rusko	27 086	30 297	31 807	32 377	32 961	33 138	34 416
Slovensko	76 034	73 446	71 780	81 253	85 807	90 948	96 222
Ukrajina	131 921	131 932	124 281	118 932	112 549	105 138	104 156
Vietnam	60 255	61 115	60 289	58 205	57 300	57 347	56 609
CELKEM	437 565	432 503	424 291	434 153	412 341	439 189	449 367

Zdroj: ČSÚ (2015b), vlastní zpracování

V následující tabulce jsou uvedeny údaje týkající se celkového počtu imigrantů na našem území pro časové období mezi léty 2008-2014. Z důvodu velkého vzorku jsou zde zařazeny pouze nejpočetnější skupiny cizích státních příslušníků.

Mezi dvě nejpočetnější skupiny imigrantů vedle Slováků, tvoří cizinci, jenž pochází z Ukrajiny. Důvodem odchodu z Ukrajiny je nejčastěji její ekonomický úpadek, špatný systém zdravotní péče, vysoká míra nezaměstnanosti nebo v minulosti také řízené migrační toky osob, které prokázaly český původ. Nejčastěji lidé z Ukrajiny vykonávají práce na stavbách. Migrace obyvatel Ruské federace má své specifické charakteristiky. ČR je po Velké Británii, Německu a Finsku nepreferovanější cílovou zemí ruských imigrantů. Další významnou skupinou cizích státních příslušníků jsou Vietnamci, kteří tvoří šestou největší skupinu imigrantů co do počtu, kteří mají velké zastoupení v maloobchodě ve většině měst ČR. Velké zastoupení této skupiny je dané také historickým vývojem, neboť v minulém režimu většina Vietnamců přicházela do ČR za účelem studia či v rámci povolené pracovní migrace (ČSÚ, 2015c);(Uherek a Černík, 2004).

Z hlediska územního rozložení patří mezi regiony s nejvyšší koncentrací imigrantů Hlavní město Praha a Středočeský kraj. Naopak mezi regiony s nejnižší koncentrací imigrantů se řadí Kraj Vysočina, Zlínský a Olomoucký kraj (ČSÚ, 2015c).

Aktuální údaje o cizincích ze třetích zemí se zaevidovaným povelým pobytem na území ČR a cizincích zemí EU (součástí Island, Norsko, Švýcarsko a Lichtenštejnsko) zachycuje tabulka 3.2, která ukazuje celkové součty imigrantů kategorizované do přechodných a trvalých pobytů.

Tab. 3.2 Cizinci se zaevidovaným povoleným pobytem na území ČR k 31. 12. 2015

Stav k 31. 12. 2015	Muži	Ženy	CELKEM
Přechodně celkem	126 178	79 831	206 009
Trvale celkem	137 704	123 849	261 553
CELKEM	263 882	203 680	467 562

Zdroj: MVČR (2016), vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že vývoj počtu imigrantů je v celkovém součtu podobný vývoji z předcházejících let. Trvalé pobyty mají na celkovém součtu zaevidovaných imigrantů v ČR nejvyšší zastoupení, přibližně 56 % (261 553). Zbývající část 44 % (206 009) je tvořena přechodnými pobyty. Mezi skupinou mužů a žen jsou zaznamenány výraznější rozdíly u přechodných pobytů, kde rozdíl činí 46 347 osob. U trvalých pobytů je 13 855 osob.

3.3.1 Postoje české veřejnosti k imigrantům

Studie mapující postoje české veřejnosti k imigrantům jsou zkoumány v mnoha výzkumech, které se zpravidla periodicky opakují, jak tomu naznačují např. výzkumy realizované Centrem pro výzkum veřejného mínění (dále jen CVVM), které spadá pod Sociologický ústav AV ČR. Hlavní náplní CVVM je výzkumný projekt Naše společnost, v jehož rámci je ročně realizováno deset projektů s minimálním počtem tisíc respondentů. V rámci tohoto projektu je realizovaný výzkum zaměřující se na postoje české veřejnosti k imigrantům, který byl realizován v roce 2005, 2008-2015. Naposledy realizovaný výzkum je z února roku 2015. Do šetření bylo zahrnuto 17 národností (včetně ČR, která slouží jako porovnávací skupina) s hodnotící škálou 1-7, kde 1 znamená sympatie a 7 silné nesympatie (antipatie). Tento výzkum došel k následujícím závěrům:

- nejsympatičtější skupinou jsou Slováci, následování Poláky, Řeky, Němci, Židy, Maďary a Bulhary,
- neutrální odpovědi jsou zaznamenány u Vietnamců, Srbů a Číňanů,
- převaha antipatií převládá u Rusů, Ukrajinců, Rumunů, Albánců a Arabů,
- nejhorší vztah, tedy silné antipatie, je zaznamenán u Romske národnosti (CVVM, 2015).

Podrobnější informace o výsledcích naměřených v následujících výzkumech za období od roku 2008-2015 jsou k dispozici v tabulce 3.3.

Tab. 3.3 Vztahy české veřejnosti k národnostem: shrnutí výsledků za období 2008-2015

Národnosti	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Češi	1,66	1,64	1,56	1,61	1,93	1,69	1,58	1,59
Slováci	1,97	1,99	1,91	1,89	2,16	1,79	1,72	1,76
Poláci	2,76	2,93	2,77	2,69	2,96	2,47	2,40	2,47
Řekové	2,87	2,95	3,00	2,99	3,30	2,72	2,58	2,72
Židé	3,02	3,19	3,14	3,07	3,48	2,80	2,67	2,83
Maďaři	3,42	3,60	3,66	3,53	3,71	2,96	2,80	2,88
Bulhaři	3,55	3,61	3,62	3,43	3,86	2,98	2,88	2,95
Němci	3,60	3,67	3,63	3,36	3,58	2,87	2,83	2,82
Srbové	3,72	3,88	4,00	3,78	4,02	3,16	3,07	3,19
Číňané	x	x	x	x	4,16	3,35	3,28	3,25
Rusové	3,94	4,01	4,06	3,80	4,07	3,11	3,27	3,31
Vietnamci	4,19	4,16	4,09	3,92	4,02	3,26	3,09	3,11
Albánci	4,52	4,75	4,82	4,56	4,75	3,66	3,65	3,74
Rumuni	4,61	4,63	4,71	4,48	4,55	3,60	3,56	3,55
Ukrajinci	4,63	4,77	4,71	4,54	4,64	3,57	3,36	3,44
Arabové	x	x	x	x	x	x	3,79	4,02
Romové	5,52	5,69	5,58	5,49	5,69	4,24	4,21	4,30

Zdroj: CVVM (2015), vlastní zpracování

Tabulka zobrazuje průměrné hodnocení respondentů. V roce 2011 a 2014 byl rozšířen výčet národností o dvě skupiny (Číňany a Arabů). V roce 2012 došlo ke zhoršení postojů české veřejnosti k národnostem a to u všech zkoumaných skupin. Zhoršení situace opět následovalo v roce 2015.

4 Dotazníkové šetření

Pro účely výzkumu, v praktické části diplomové práce, byla zvolena kvantitativní metoda výzkumu. Sběr dat probíhal pomocí anonymního dotazníkového šetření, pro nějž byly vytvořeny dva dotazníky, viz Příloha č. 1. Stěžejní dotazník je určen zástupcům firem a jeho cílem je zjistit postoje firem k zaměstnávání zahraničních pracovníků, neboť právě firmy jsou významným prvkem ovlivňující zaměstnanost zahraničních pracovníků, tudíž i situaci na českém trhu práce.

Oba dotazníky byly dostupné v několika jazykových verzích, jelikož vzhledem k tématu, lze očekávat účast na dotazníkovém šetření z řad respondentů, kteří nebudou mít dostatečné jazykové předpoklady pro vyplnění dotazníků.

Zjištěné výsledky z dotazníkového šetření mohou být zkreslené, jelikož otázky na postoje zaměstnavatelů závisí na jejich jednání, které nemusí odrážet jejich skutečné názory. Tato skutečnost může být zapříčiněna snahou respondenta odpovídat na otázky v souladu se společenskými standardy a názory, které jsou společností hromadně přijímané jako správné. Názory opačného charakteru jsou vnímány jako špatné a tudíž se k nim respondenti nevyjadřují, i když s nimi mohou vnitřně souhlasit. Tento jev je označován jako social desirability a lze se s ním setkat ve výzkumech, které obsahují citlivé údaje, v tomto případě konkrétně citlivé údaje vyjadřující vztahy a názory k imigrantům (národnostem).

Výsledky mohou být taktéž ovlivněny názory firem, které se obávají nedostatečné anonymity výzkumu. Vzhledem k citlivým údajům zaměřujícím se na názory k jednotlivým národnostem se firmy obávají, že by zjištěné údaje mohly být zneužity a použity proti jejich vůli. Jelikož dotazníkové šetření bylo zasíláno zástupcům firem a často vyplňováno personalisty dané firmy, lze se domnívat, že zjištěné výsledky ne vždy odpovídají skutečnosti, neboť osoby na vyšších pozicích nemusí mít vždy kontakt s pracovníky na nižší úrovni a tudíž povědomí o vnímání imigrantů na jejich pracovišti. Tato situace se týká především firem s větším počtem zaměstnanců. Jako další faktor, jenž může ovlivňovat výsledky je vliv médií, která velmi často neposkytují úplné a objektivní informace či sociální sítě, kde se šíří hoax videa a fotografie vzbuzující strach, obavy a nenávist vůči imigrantům.

4.1 Výzkumný cíl a stanovení hypotéz

Hlavním cílem práce, jenž byl zmíněn v úvodu textu, je identifikovat postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání imigrantů. A dále také vymezit hlavní důvody, které firmy vnímají jako stěžejní při rozhodování o zaměstnání, či nezaměstnání imigrantů. Z tohoto primárního cíle jsou dále odvozeny hlavní otázky a hypotézy, které jsou níže definovány.

Výzkumné otázky:

- Jsou postoje firem k zaměstnávání imigrantů více pozitivní nebo negativní?
- Když firmy nechtějí zaměstnat imigranty, tak proč?
- Patří mezi hlavní důvody předpojatost a obecně negativní postoj českých zaměstnavatelů k imigrantům nebo jiné důvody?

Hlavní hypotézy:

- H₁: Většina firem má kladné postoje k imigrantům tzn., že většina firem zaměstnává imigranty a zároveň souhlasí s přínosy plynoucí z jejich zaměstnání ve firmě.
- H₂: Firmy nezaměstnávající imigranty, mají horší vztah k vybraným skupinám národností, tzn., průměrná hodnocení národností jsou nižší (horší) než u skupiny firem zaměstnávající imigranty.

4.2 Realizace dotazníkového šetření

V následující podkapitole jsou postupně popsány jednotlivé kroky dotazníkového šetření. Od počátku samotného sestavování dat, až po předposlední fázi zpracování dat, která předchází samotnému vyhodnocení. Jedná se tedy zejména o popis cílové skupiny respondentů, postupy sestavování dotazníkového šetření, distribuci a zpracování zjištěných údajů. Samostatná kapitola je věnována vyhodnocení dotazníků.

4.2.1 Cílové skupiny a tvorba dotazníků

Jak již bylo řečeno, dotazníkové šetření bylo vytvořeno pro dvě skupiny respondentů. První dotazník byl vyhotovený pro zástupce firem zejména z řad soukromých subjektů, jelikož orgány veřejné správy jsou limitovány zákony a přesně stanovenými pravidly, jenž určují podmínky pro zaměstnávání pracovníků. Druhý dotazník byl určen imigrantům, kteří pobývají na území ČR. Dotazník pro imigranty je doplňkový k hlavnímu dotazníku pro firmy a to zejména z důvodu, že oslovení respondentů v této skupině bylo problematictější.

Dotazník pro firmy byl vyhotovený ve dvou jazykových variantách (češtině a angličtině), jelikož lze předpokládat, že ne všichni zástupci firem ovládají český jazyk na úrovni potřebné k vyplnění tohoto dotazníku, jelikož zejména ve větších firmách jsou ve vedení zastoupeny osoby jiné národnosti.

Druhý dotazník byl určen imigrantům, jenž se kromě obecných otázek dále zaměřoval na důvody, jenž vedly imigranty k odchodu ze země, nebo např. na otázky související s diskriminací. Dotazník byl i v tomto případě vytvořen v několika jazykových verzích (češtině, angličtině, ruštině a španělštině).

Při sestavování otázek v dotaznících byl kladen důraz na jejich stručnost a jednoduchost tak, aby byla eliminována chyba neporozumění položené otázky. Zejména u dotazníků pro firmy byla věnována pozornost formulaci položených otázek, tak aby firmy odpovídaly objektivně a vyvarovaly se hodnocení na základě informací spojených se současnou uprchlickou krizí. V dotaznících firem byl záměrně uváděn pojem cizinec případně zahraniční pracovní síla. Počet otázek v dotaznících byl sestaven dle doporučeného počtu uváděných otázek v odborné literatuře. V závislosti na zvolené odpovědi respondentů se počet otázek pohyboval kolem dvaceti. Dotazník byl tvořen několika druhy otázek (uzavřené, polo uzavřené, otevřené a hodnotící škály). Na začátku obou dotazníků byly uvedeny identifikační otázky, kontaktní otázky, které respondenta měly motivovat k setrvání ve výzkumu a další filtrační otázky.

Před distribucí dotazníků respondentům byl proveden krátký předvýzkum, jehož cílem bylo zjistit jasnost položených otázek, správnost výčtu odpovědí a celkově pochopení významu prováděného výzkumu. Na základě tohoto předvýzkumu byly některé otázky a odpovědi dále pozměněny. Veškeré zjištěné údaje jsou anonymní.

4.2.2 Sběr dat

Dotazníky byly rozesílány prostřednictvím emailového komunikačního kanálu univerzity na náhodně vybrané kontakty firem. Dotazníkové šetření probíhalo dva měsíce a bylo jej možno vyplnit online, případně dotazníky písemně zaslat na uvedenou adresu. V níže uvedené tabulce 4.1 jsou uvedeny základní statistiky průzkumu.

Tab. 4.1 Základní informace k prováděnému dotazníkovému šetření

	Firmy	Imigranti
Návratnost (v %)	2,16 %	0,35 %
Vyplněno	168	27
Otevřeno	414	81
Opuštěno (nedokončeno)	68	9
Průměrná délka odpovědi (v min.)	8:12	3:44

Zdroj: vlastní zpracování

Celkem bylo osloveno 7750 náhodně vybraných firem. Podle zjištěných údajů však pouhých 414 osob dotazník otevřelo a následně 168 respondentů jej vyplnilo. V průběhu vyplňování 68 osob opustilo dokončení dotazníku. Tuto situaci lze přikládat lidskému faktoru a neochotě např. v souvislosti s událostmi posledních let a to i přesto, že firmy byly na začátku dotazníku seznámeny se zaměřením výzkumu. Podobná situace nastala i u dotazníků určených pro imigranty. Vzhledem k nízké návratnosti a malému počtu respondentů nelze zjištěné výsledky považovat za paradigma.

4.3 Analýza a interpretace výsledků

Dotazník je vyřazen v případě, když respondent nerozuměl zadání (náležitě nespocoval), nebo respondent nebyl ze soukromé sféry, jelikož při rozesílání dotazníků náhodně vybraným firmám byly v databázi obsaženy i orgány státní správy, které nebylo možno vzhledem k velikosti souboru možné vyfiltrovat.

U polo uzavřených otázek mohli respondenti zvolit vlastní odpověď. Hodnota pro zařazení odpovědi do výčtu variant v hodnocení je stanovena na 10 %, což představuje relativní četnost vzhledem k celkovému počtu respondentů.

Celkem bylo ze základního datového souboru firem vyloučeno 35 respondentů z výše zmíněných důvodů. Upravený datový soubor čítá 133 respondentů. U databáze imigrantů, která čítá relativně nízký počet respondentů, nebyli žádní respondenti z výše uvedených důvodů vyřazeni.

Vyhodnocení získaných dat je provedeno v několika úrovních. Prvním stupněm analýzy je základní statistická deskripce upravených datových souborů. Druhým stupněm analýzy jsou kontingenční tabulky a využití χ^2 testu o nezávislosti.

Předpokladem využití χ^2 testu nezávislosti v kontingenční tabulce je, že:

- žádná očekávaná četnost nesmí být menší než 1,
- alespoň 80 % četností musí být větších než 5.

Kdyby některá z očekávaných četností byla menší než 5 a zároveň větší než 20 % stává se Pearsonův χ^2 test nezávislosti nespolehlivým a je nutné zvolit jiný test, případně odpovědi kategorizovat, či vyloučit dovoluje-li to situace. Pearsonův χ^2 test nezávislosti zjišťuje závislost mezi proměnnými avšak ne jejich vzájemnou sílu. Podle typu proměnných lze použít několik způsobů výpočtu míry intenzity závislosti (Kozel, Mynářová a Svobodová, 2011). Vyhodnocení dat je provedeno pomocí programů MS Excel a IBM SPSS Statistics.

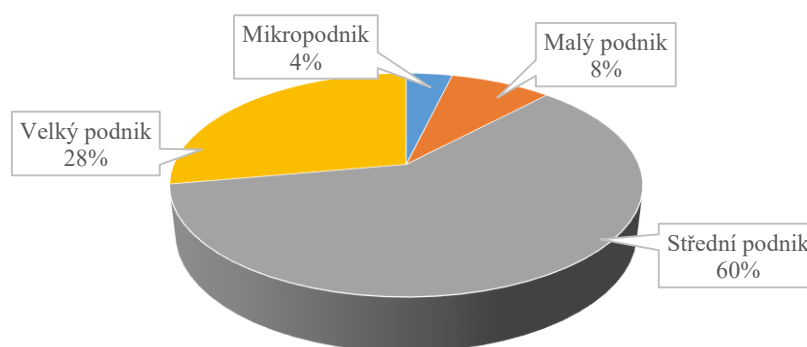
4.3.1 Analýza a interpretace - firmy

Jednotlivé otázky jsou vyhodnoceny zejména podle jejich četností odpovědí a to jak absolutních, tak i relativních. Dále jsou uvedeny popisné statistiky (např. průměr, medián, modus a směrodatná odchylka) u otázek, které toto vyhodnocení umožňují. Počáteční otázky dotazníku jsou zaměřeny na zjištění obecných charakteristik o datovém souboru.

Obecné charakteristiky

Nejvíce firem dle velikosti, podle počtu zaměstnanců, představují středně velké firmy (méně než 250 zaměstnanců). Zastoupení odpovědí je uvedeno v následujícím grafu 4.1.

Graf 4.1 Respondenti dle velikosti firmy



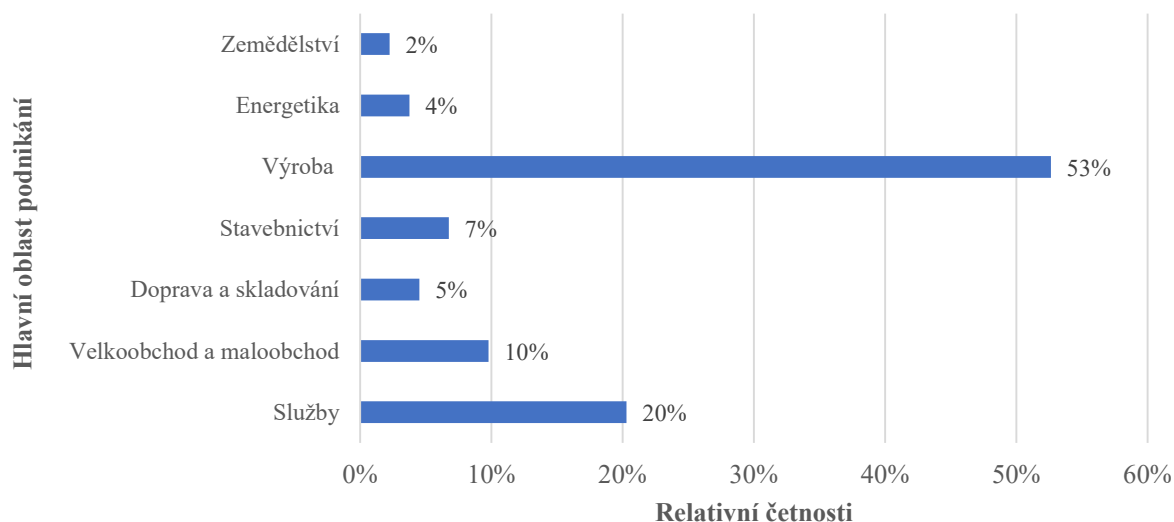
Zdroj: vlastní výzkum

Největší zastoupení na celkovém počtu dotazovaných respondentů (133 respondentů) činila skupina středních firem, která má nejvyšší podíl ve výši 60 % z celkového počtu (v absolutním vyjádření se jedná o 81 firem ze 133). Velké podniky (nad 250 zaměstnanců)

jsou zastoupeny z 28 % (v absolutním vyjádření 37 firem). Zbývající procenta jsou rozdělena mezi malé podniky 11 % a mikropodniky 4 %.

Otázka číslo dvě kladla respondentům dotaz týkající se jejich hlavní oblasti podnikání dle CZ- NACE kódů. Vyhodnocení otázky je uvedeno v grafu 4.2

Graf 4.2 Rozdělení respondentů dle hlavní oblasti podnikání

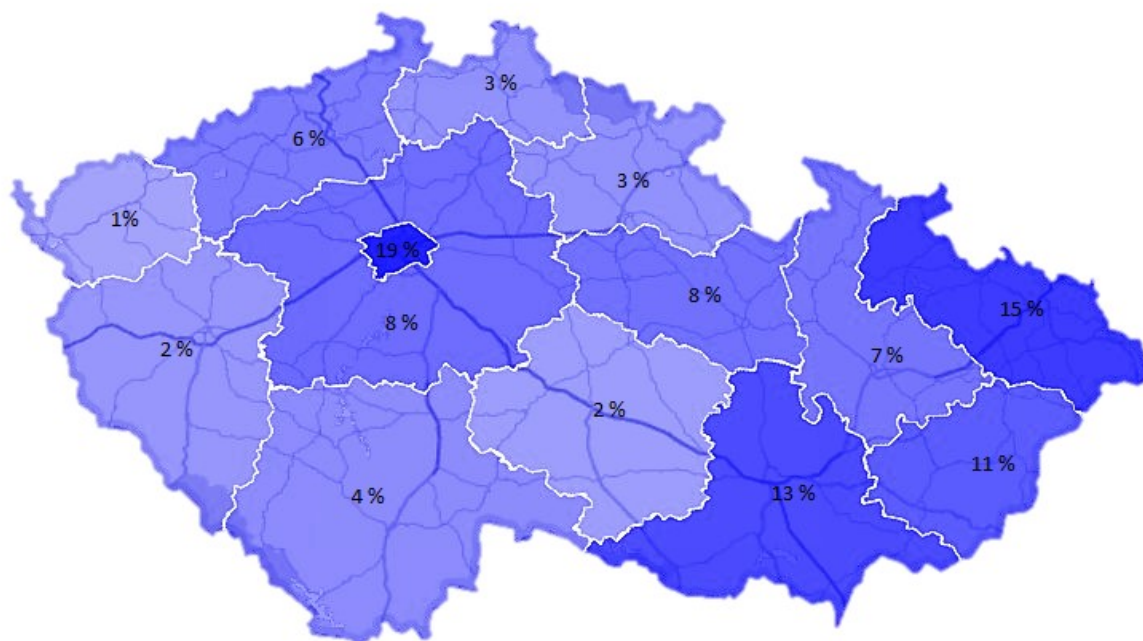


Zdroj: vlastní výzkum

Z výše uvedeného grafu plyne, že největší zastoupení ve zkoumaném vzorku zaujímají výrobní firmy následované sektorem služeb, který se může jevit v tomto případě poddimenzovaný, jelikož zde není obsažena státní správa, která nesmí zaměstnat osobu jiného než českého občanství. Obecně lze konstatovat, že nejvíce podnikatelských subjektů podniká ve zpracovatelském průmyslu.

Všechny kraje jsou ve zkoumaném vzorku zastoupeny, avšak ne rovnoměrně. Celkové vyhodnocení je vyobrazeno v následujícím obrázku 4.1.

Obr. 4.1 Rozložení respondentů dle krajů podle relativních četností



Zdroj: vlastní výzkum

Nejvíce respondentů pochází z Hlavního města Prahy 19 % následované Moravskoslezským krajem 15 % a Jihomoravským krajem 13 %. Velké zastoupení firem z Moravskoslezského kraje dokládá pozitivní vztah podnikatelských subjektů v kraji k univerzitě.

Vlastní hodnocení

Jaké jsou Vaše sympatie či antipatie k vybraným skupinám národností žijících v současné době na území ČR? Respondenti odpovídali na tuto otázku na škále hodnot 1 až 5, kde 1 znamená antipatie a 5 sympatie. Celkem bylo uvedeno 21 národností. Celkový počet respondentů u této otázky činil 127, jelikož z důvodu chybějících dat byli respondenti u této otázky vyřazeni (6 respondentů vyřazeno, nechtějí se vyjadřovat). Respondentům byla poskytnuta možnost alternativní odpovědi. V následující tabulce 4.2 je uvedeno vyhodnocení dané otázky pomocí popisných statistik.

Tab. 4.2 Vyhodnocení sympatií/antipatií respondentů ke zvoleným národnostem

Národnost	Absolutní četnost	Střední hodnota	Chyba střední hodnoty	Medián	Modus	Směrodatná odchylka	Rozptyl výběru	Špičatost	Šikmost
Slováci	589	4,638	0,079	5	5	0,888	0,788	7,775	-2,811
Němci	498	3,921	0,095	4	5	1,074	1,152	0,256	-0,858
Poláci	481	3,787	0,097	4	5	1,088	1,185	-0,147	-0,654
Američané	478	3,764	0,097	4	5	1,094	1,198	-0,508	-0,476
Ukrajinci	466	3,669	0,092	4	4	1,039	1,080	-0,262	-0,462
Vietnamci	465	3,661	0,086	4	4	0,970	0,940	-0,109	-0,387
Bulhaři	421	3,315	0,090	3	3	1,013	1,027	-0,499	-0,064
Číňané	408	3,213	0,099	3	3	1,110	1,232	-0,481	-0,043
Bělorusové	406	3,197	0,088	3	3	0,992	0,985	-0,246	0,237
Srbové	404	3,181	0,100	3	3	1,123	1,261	-0,568	0,011
Rusové	395	3,110	0,087	3	3	0,986	0,972	0,113	-0,123
Moldavané	387	3,047	0,105	3	3	1,181	1,395	-0,653	0,113
Kazaši	386	3,039	0,092	3	3	1,034	1,070	-0,384	0,183
Bosňané	386	3,039	0,094	3	3	1,065	1,133	-0,289	0,001
Arméni	384	3,024	0,097	3	3	1,094	1,198	-0,465	0,063
Rumuni	369	2,906	0,100	3	3	1,130	1,277	-0,582	0,155
Gruzínci	366	2,882	0,101	3	3	1,138	1,295	-0,555	0,235
Syřané	315	2,480	0,104	2	3	1,174	1,379	-0,615	0,422
Alžírani	306	2,409	0,104	2	2	1,178	1,387	-0,522	0,517
Iráčané	291	2,291	0,108	2	1	1,216	1,478	-0,524	0,633
Afghánci	291	2,291	0,108	2	1	1,222	1,494	-0,567	0,615

Zdroj: vlastní výzkum

Dle předpokladů se potvrdilo, že nejbližší má česká společnost (firmy) k národnostem, se kterými je historicky či geograficky spjata. Mezi skupiny dosahující nejvíce kladných odpovědí (sympatií) patří tradičně občané Slovenské republiky, Německa a Polska. Následování národnostmi z USA a Ukrajiny. Pozitivní vztah k americkým občanům lze vysvětlit zejména jejich dobrou pověstí, vzdělaností obyvatel a celkovou vyspělostí země. Ukrajina se umístila na 5. místě v žebříčku, kde nejčastěji volenou hodnotou respondentů na škále byla hodnota 4, oproti předcházejícím případům, kde nejčastější hodnota nabývala plného počtu. Neutrální postoj, tedy ani sympatie ani antipatie, vyjadřuje na zvolené škále číslo 3, které dotazovaní respondenti volili např. u národností z Ruska, Číny a Běloruska. Mezi skupiny národností dosahující nejnižších hodnot, tedy antipatií, se umístily ty státy, jenž jsou nechvalně spojeny např. s válkami a terorismem (Irák, Afghánistán, Tunisko).

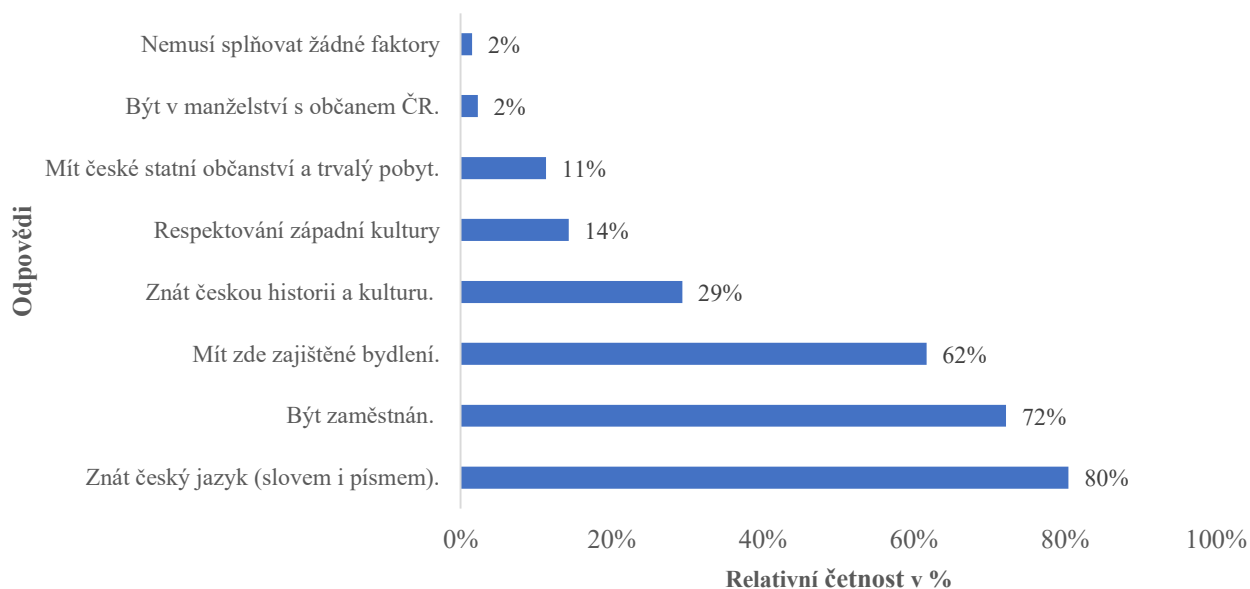
Respondenti se vyjadřují většinou rovnoměrně ke všem hodnotám, což dokazují hodnoty uvedené v předposledním sloupci tabulky, jenž většinou nabývají záporných čísel. Šikmost zkoumá rozložení hodnot. V tomto případě jsou u 12 národností upřednostňovány respondenty nižší hodnoty než u zbylých 9 národností, kde se respondenti přiklání k vyšším hodnotám tedy i vyššímu hodnocení.

Pro porovnání a správnost zjištěných údajů byl využit již realizovaný výzkum Sociologického ústavu AV ČR, který proběhl v roce 2015 a zaměřoval se na postoje české veřejnosti k imigrantům. V tomto šetření bylo uvedeno 17 národností s hodnotící škálou 1-5, kde 1 znamená sympatie a 5 antipatie. Počet dotazovaných v tomto výzkumu činil 1059 respondentů. Na základě zjištěných výsledků byla sestavena shrnující výzkumná zpráva, ve které největších sympatií dosáhl následující výčet národností: Slováci, Poláci, Řekové, Židé a Němci. Neutrální hodnocení tvoří zejména zástupci národností z Ruska, Srbska, Vietnamu a Číny. Převaha antipatií je zaznamenána u Ukrajinců, Albánců a Rumunů. Dosažené výsledky u obou výzkumů jsou si velmi podobné, s výjimkou Ukrajiny, která na rozdíl od výzkumu Sociologického ústavu AV ČR zaznamenala z větší části převážně pozitivní hodnocení, tedy že většina respondentů z řad zástupců firem volila hodnotu 4. Tuto skutečnost lze vysvětlit odlišnou cílovou skupinou dotazovaných respondentů u obou výzkumů, jelikož dotazníkové šetření v rámci diplomové práce je zaměřeno na zaměstnavatele, u nichž lze předpokládat, že využívají cizí pracovní sílu ke svému předmětu podnikání. Z čehož vyplývá, že k této národnosti budou mít kladnější postoje, než je tomu u zbytku populace, která podřizuje své rozhodování obecně vytvářeným názorům, které nejsou podloženy osobními zkušenostmi.

Po příchodu do nové země jsou od imigrantů vyžadovány určité znalosti a dovednosti, které jim v budoucnu usnadní život v nové zemi a také lepší vstup na trh práce. Zaměstnavatelé mezi hlavní faktory integrace imigrantů do společnosti uvádějí znalost českého jazyka (80 %), zaměstnání (72 %) a bydlení (62 %). Finanční jistota a zázemí, jsou faktory, které mohou svým chováním ovlivnit i podnikatelské subjekty, které se na procesu integrace podílejí. Zaměstnání, jak sami uvádějí je důležitou podmínkou pro integraci cizinců. Lze předpokládat, že znalost českého jazyka je důležitá zejména pro méně kvalifikované práce, neboť u pracovních míst s vyšším společenským statusem se lze domnívat, že pro vzájemnou komunikaci je využit jeden ze světových jazyků. Tato situace je typická pro velké nadnárodní firmy, firmy komunikující se zahraničními odběrateli či dodavateli, případně majitel.

Z důvodu častého výskytu odpovědí zaměřujících se na respektování západní kultury, byla tato hodnota zařazena do hlavních kategorií pro vyhodnocení. Jednotlivé zastoupení odpovědí je zobrazeno v následujícím grafu 4.3.

Graf 4.3 Co musí přistěhovalec splňovat, aby byl začleněn do společnosti

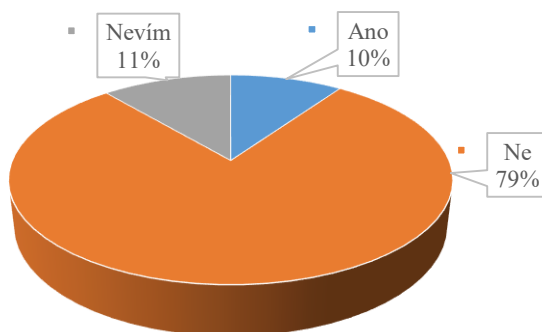


Zdroj: vlastní výzkum

V prostorech pro další komentáře byly jako další faktory významné pro integraci imigrantů do společnosti velice často zmiňovány odpovědi týkající se kulturních zvyklostí české společnosti, zejména tedy její respektování, dodržování a nevnučování jiných kultur. Další odpovědi se zaměřovaly na dodržování právního řádu, znalost některého ze světových jazyků, kvalifikaci atp. Výčet těchto odpovědí poukazuje na obecné vnímání imigrantů, kteří dle většiny populace patří do problémové kategorii zvyšující kriminalitu a usilující o prosazování vlastních názorů, zejména náboženských.

Následující otázka pokládá respondentům dotaz, zdali si myslím, že zahraniční pracovní síla ohrožuje zaměstnávání českých občanů? Viz graf 4.4.

Graf 4.4 Ohrožuje zahraniční pracovní síla zaměstnávání českých občanů

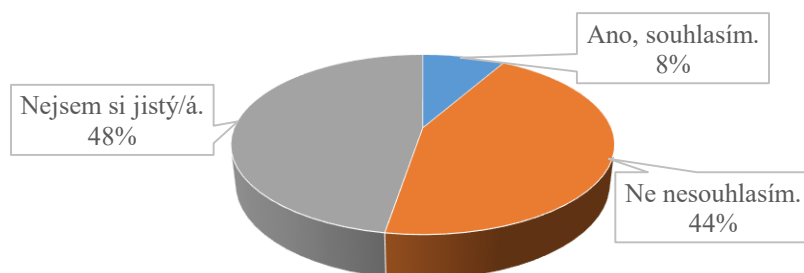


Zdroj: vlastní výzkum

K negativní odpovědi se vyjádřilo 79 % dotazovaných (105 respondentů z celkového počtu 133). Opačný názor zastává podstatně menší skupina respondentů respektive pouze 10 % z nich. Zbýlých 11 % zvolilo odpověď nevím. Vzhledem k aktuální situaci, kdy na českém trhu práce chybí zastoupení některých profesí, případně čeští občané nemají o některé nabízené pozice zájem (např. kvůli nízkému mzdovému ohodnocení či sociálnímu statusu spojeného s určitou profesí) jsou zjištěné výsledky pravděpodobné. Jiné zastoupení odpovědí by nejspíše vykazovala populace, jelikož právě tato věta je častou námitkou v neprospěch imigrantů, jelikož domácí populace se obává vytlačení z trhu práce.

Otázka, jenž vyzývá respondenty k vyjádření názoru zdali by měli být cizinci zaměstnávání jen v těch profesích, o které nemají občané ČR zájem, poskytuje respondentům tři možné varianty odpovědí. Nejčastější odpověď, co do počtu respondentů patří odpověď neutrální, tedy nejistota respondentů, která je zastoupena 48 %. Zbýlých 44 % s tímto názorem nesouhlasí. Zbývajících 11 respondentů tvořící 8 % z celkového počtu 133 respondentů odpovědělo kladně, tedy že zastávají názor, že by se cizinci měli zaměstnávat jen v profesích, o které občané ČR nemají zájem. Tato odpověď může být ovlivněna současnou uprchlickou krizí a obecně skeptickými postoji české společnosti k imigrantům, které jsou mnohdy živeny médii. Tato varianta však nemá v základním datovém souboru významné zastoupení. Grafické vyhodnocení této otázky je uvedeno v následujícím grafu 4.5.

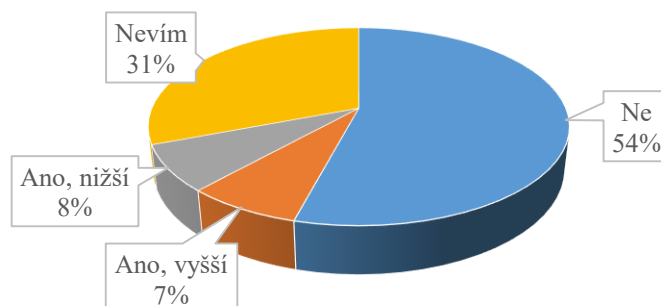
Graf 4.5 Zastáváte názor, že cizinci by se měli zaměstnávat jen v profesích, o něž občané ČR nemají zájem



Zdroj: vlastní výzkum

Otázka číslo osm navazuje na předcházející a zní: „Existují podle Vašich zkušeností rozdíly v pracovních výkonech mezi českými a zahraničními pracovníky?“. Respondenti volili ze čtyř variant. Vyhodnocení otázky je zobrazeno na níže uvedeném grafu 4.6.

Graf 4.6 Zkušenosti s rozdíly v pracovních výkonech mezi českými a zahraničními pracovníky



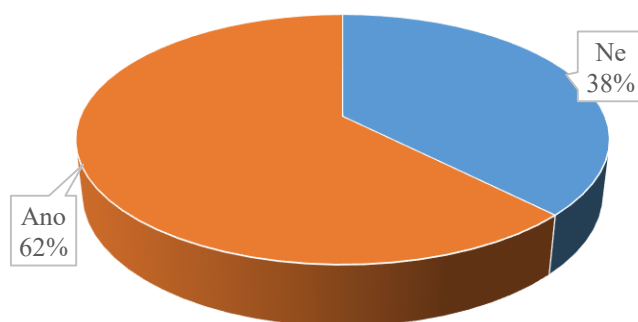
Zdroj: vlastní výzkum

Nejvíce odpovědí na tuto otázku bylo zaznamenáno u možnosti, jenž říká, že neexistují rozdíly v pracovních výkonech mezi českými a zahraničními pracovníky. Tuto odpověď zvolilo 54 % (tedy 72 respondentů z celkového počtu 133). Druhou nejčastější odpovědí byla varianta „Nevím“, kterou zvolilo 31 % (tedy 41 respondentů z celkového počtu 133). Zbývajících 15 % patří odpovědi „Ano“, která je dále rozdělena podle toho, zdali jsou výkony zahraničních pracovníků vyšší nebo nižší než výkony českých pracovníků. Přesněji se jednalo o 7 % respondentů, jenž zvolili odpověď, že výkony zahraničních pracovníků jsou vyšší než výkony českých. Dalších 8 % patří variantě, v nichž respondenti mají zkušenosti s nižším výkonem zahraničních pracovníků než českých pracovníků. Respondenti v prostorech pro další komentáře uvádějí např. skutečnosti, že jak zahraniční, tak i česká pracovní síla je hodnocena stejnými kritérii bez ohledu na státní příslušnost.

Z celkového počtu všech respondentů odpovědělo 62 % z nich na otázku, zdali zaměstnávají cizince kladně. Zbýlých 38 % odpovědělo na otázku negativně. Na základě tohoto vyhodnocení je hypotéza H₁ částečně potvrzena. Vyhodnocení druhé části hypotézy související s přínosy imigrantů pro firmu je vyhodnoceno v další části textu.

Ne však všechny firmy, které zaměstnávají imigranty, k nim mají kladné postoje, jelikož jejich zaměstnání může být pro firmu pouze ekonomickou nutností např. v důsledku nedostatku kvalifikovaných pracovníků v určitých oborech. Vyhodnocení otázky je uvedeno v grafu 4.7.

Graf 4.7 Firmy zaměstnávající imigranty



Zdroj: vlastní výzkum

Nejvíce zahraničních pracovníků zaměstnávají střední podniky, které se na celkovém počtu 83 respondentů, kteří odpověděli kladně, podílejí absolutním počtem 49. V relativním zastoupení se jedná o více než 59 % středně velkých firem, které zaměstnávají zahraniční zaměstnance. Vyhodnocení zaměstnávání imigrantů dle velikosti firmy je uvedeno níže.

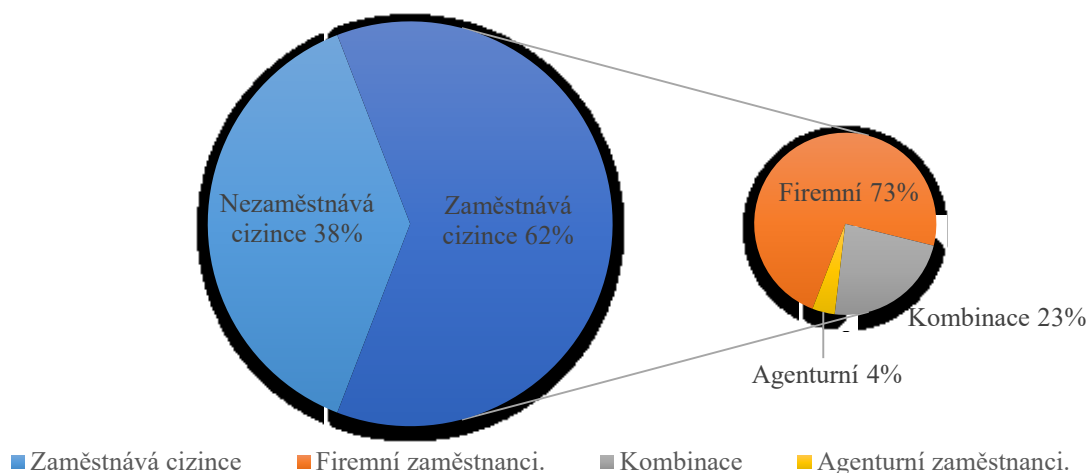
Tab. 4.3 Zaměstnávání imigrantů dle velikosti firmy

Velikost firmy	Zaměstnávání imigrantů			
	Ano	Ne	Ano	Ne
Mikropodnik	2	3	2%	6%
Malý podnik	5	6	6%	12%
Střední podnik	49	31	59%	62%
Velký podnik	27	10	33%	20%
Celkem	83	50	100 %	100%

Zdroj: vlastní výzkum

V následujícím grafu 4.8 je shrnuta otázka číslo devět a deset, která dále rozděluje zaměstnance do kategorií: firemních, agenturních a kombinace (agenturní a firemní zaměstnanci).

Graf 4.8 Zaměstnávání imigrantů dle jejich pozice ve firmě



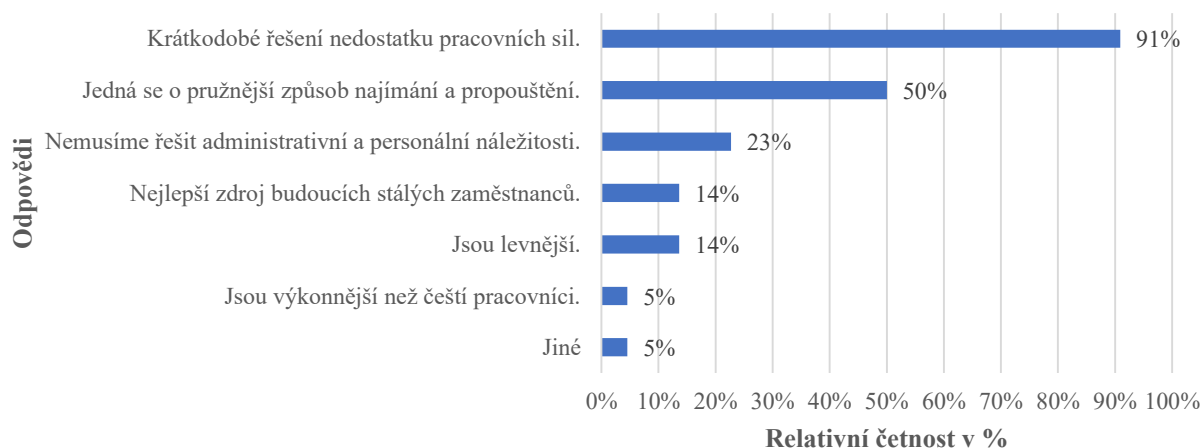
Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 133 dotazovaných respondentů odpovědělo na otázku, zdali zaměstnávají cizí zaměstnance 38 % z nich negativně (v absolutním vyjádření se jednalo o 50 respondentů). Zbylých 83 respondentů tedy 62 % zaměstnává zahraniční pracovníky. Podniky zaměstnávající zahraniční pracovníky zaměstnávají převážně cizince přímo v rámci firmy, což představuje zhruba 73 % (v absolutním vyjádření 61 firem). Kombinaci agenturních a firemních zaměstnanců volí 23 % (v absolutním vyjádření 19 firem) z celkového počtu 83 respondentů. Zbývá část je tvořena agenturními pracovníky, kteří tvoří 4 % (tedy 3 respondenti).

Pro respondenty, kteří v předchozí otázce zvolili odpověď agenturní zaměstnanci případně kombinace, jsou určeny následující otázky (č. 11 a 12), jakým pracovníkům dávají přednost. Většina z dotazovaných (celkem 22 respondentů) zvolila v 73 % odpověď neutrální, tedy, že rozhodování o výběru pracovníků nechávají v plné kompetenci agentuře. Na druhém místě se umístila odpověď, preferující české agenturní pracovní (18 %) následovanou preferencí imigrantů, kterou však zvolilo pouze 9 % respondentů.

Z jakých důvodu zaměstnáváte zahraniční agenturní pracovníky? Vyhodnocení odpovědí je uvedeno v následujícím grafu 4.9.

Graf 4.9 Důvody zaměstnávání zahraničních agenturních pracovníků



Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 22 respondentů právě 91 % z nich zvolilo odpověď týkající se krátkodobého řešení nedostatku pracovních sil následovanou odpovědí pružnějšího způsobu najímání a propouštění, jenž zvolilo právě 11 respondentů tedy 50 % dotazovaných v této kategorii. Obecně je agenturní zaměstnávání typické právě výše zmíněnými faktory.

Počet zaměstnaných zahraničních pracovníků je uveden v následující tabulce 4.4, kde je počet zahraničních zaměstnanců rozdělen do kategorií firemních a agenturních zaměstnanců.

Tab. 4.4 Počet zahraničních zaměstnanců ve firmách

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Celkový počet firemních zaměstnanců	733	82%
Celkový počet agenturních zaměstnanců	165	18%
Celkem zahraničních zaměstnanců	898	100%

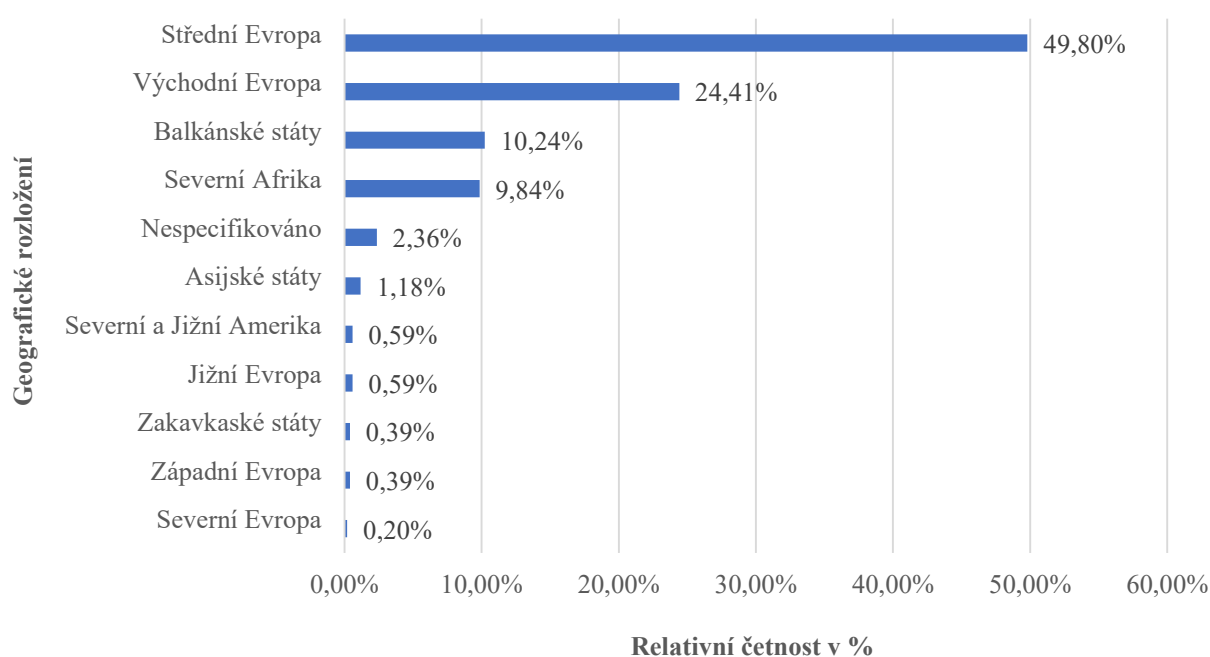
Zdroj: vlastní výzkum

Celkem 83 firem zaměstnává 898 zahraničních pracovníků. Firemní zaměstnanci tvoří 82 %, zbylých 18 % připadá na agenturní zaměstnance. Respondenti, jenž zaměstnávají cizí i zahraniční pracovníky přímo i zprostředkovaně pomocí agentury představují 23 % (absolutní počet 19 firem).

Jaká je země původu zaměstnaných imigrantů? Vyhodnocení otázky je rozděleno na dvě části. První z nich se věnuje původu firemních zaměstnanců a druhá vyhodnocení původu těch

imigrantů, kteří jsou zaměstnávání ve firmě přímo i zprostředkovaně (kombinace). Z důvodu široké škály variant byly odpovědi kategorizovány do nadřazených celků podle geografického umístění země. Nejvíce imigrantů zaměstnaných v českých firmách pochází ze Slovenska, Ukrajiny, Ruska, Rumunska, Bulharska, Polska a Německa. Ve výčtu zemí původu zahraničních zaměstnanců uváděli respondenti např. Egypt, Japonsko, Kosovo a Itálii. Velký počet zahraničních pracovníků byl uveden u Tuniska (48 pracovníků). Vyloučené země ze seznamu jsou např. Sýrie, Irán a Afghánistán, které také u hodnocení národností dosáhli nižších výsledků. Vyloučení těchto zemí nemusí být nutně způsobeno ze strany zaměstnavatelů, kteří by neměli zájem zaměstnat tyto občany, ale také ze strany imigrantů samotných. ČR nepatří ve větší míře k cílovým destinacím imigrantů, obzvláště z těchto zemí. Dosažené výsledky jsou zobrazeny v následujících dvou grafech 4.10 a 4.11.

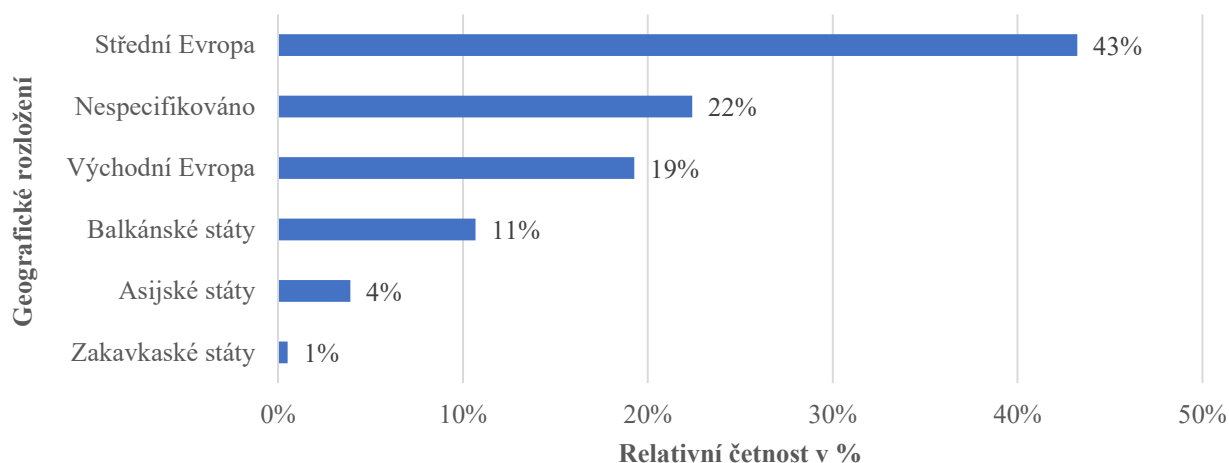
Graf 4.10 Země původu firemních zaměstnanců



Zdroj: vlastní výzkum

Dosažené výsledky v kategorii firem zaměstnávající imigranty přímo i zprostředkovaně prostřednictvím agentury práce jsou velmi podobné předcházejícím (viz graf 4.11). Nejvíce zahraničních zaměstnanců pochází ze Střední Evropy. Pracovníci nejčastěji pocházejí ze Slovenska, Polska, Rumunska a Ukrajiny.

Graf 4.11 Země původu zahraničních zaměstnanců (kategorie kombinace)

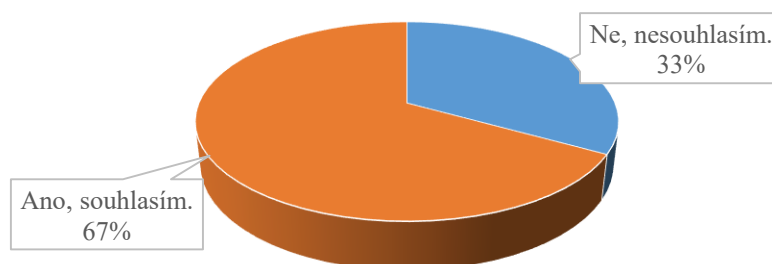


Zdroj: vlastní výzkum

Významnou část zaujímá kategorie nespecifikováno, na kterou mohou mít vliv agenturní pracovníci, u kterých firmy neví, či si nejsou jisti zemí původu pracovníků. Velké zastoupení této odpovědi může být vyvoláno také obavami firem uvést zemi původu svých pracovníků.

Více jak nadpoloviční většina respondentů si myslím, že zaměstnávání imigrantů je pro firmu přínosné, viz graf 4.12. Ze strany veřejnosti a vládních představitelů se lze setkat i s opačnými názory, které obecně vnímají přínosy imigrantů za nulové, např. nesouhlasí s tvrzením, že imigranti vyplní výklenky na trhu práce v pozicích, o které domácí obyvatelstvo nejeví zájem.

Graf 4.12 Souhlasíte s tvrzením, že zaměstnávání imigrantů přináší firmě přínosy/zisk ?



Zdroj: vlastní výzkum

Kladně odpovědělo 89 respondentů, což představuje 67 %. Zbýlých 33 %, se vyjádřilo negativně k otázce, že zaměstnávání imigrantů nepřináší firmě žádný zisk či jiné přínosy.

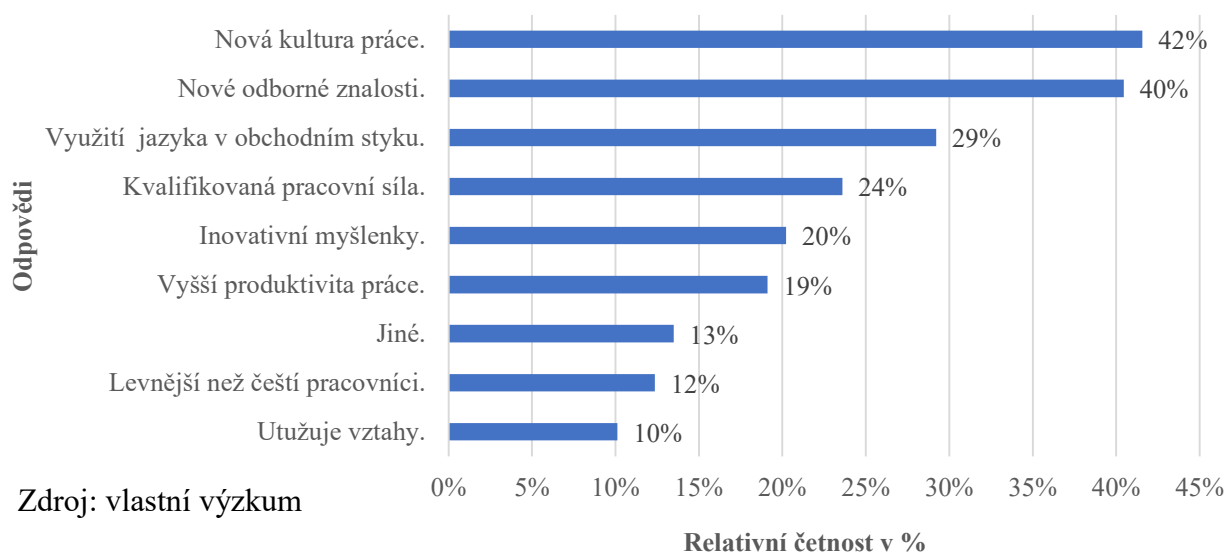
Tab. 4.5 Přínosy imigrantů dle vztahu firem k jejich zaměstnávání

Přínosy imigrantů	Firmy zaměstnávající imigranty		
	Ano.	Ne.	Celkový součet
Ano, souhlasím.	60 (72 %)	29 (58 %)	89 (67 %)
Ne, nesouhlasím.	23 (28 %)	21 (42 %)	44 (33 %)
Celkový součet	83 (100%)	50 (100 %)	133 (100 %)

Zdroj: vlastní výzkum

Jelikož 72 % firem zaměstnávající imigranty souhlasí s přínosy plynoucí z jejich zaměstnávání, lze i druhou část hypotézy H_1 potvrdit (Většina firem má kladné postoje k imigrantům tzn., že většina firem zaměstnává imigranty a zároveň souhlasí s přínosy plynoucí z jejich zaměstnání ve firmě.). Ne všechny firmy, které zaměstnávající imigranty zastávají názor, že imigranti přináší firmě zisk či jiný přínos. Zjištění závislosti mezi otázkami a jejich odpověďmi je uvedeno v další části práce.

Mezi hlavní přínosy respondenti nejčastěji uváděli odpověď, že zaměstnávání imigrantů vnáší do firmy novou kulturu práce, nové odborné znalosti a využití rodného jazyka imigranta v obchodním styku. Tyto přínosy však nemusí být primárním motivem, proč se firmy rozhodly zaměstnat imigranta, ale může se jednat o druhořadé faktory, jenž vznikají tímto pracovním vztahem a jsou přínosné v budoucnosti. Nejméně vyskytovanými odpověďmi byly např. důvody související s utužováním pracovního kolektivu cizinci a nákladové důvody (např., že zahraniční pracovní síla je levnější než česká). Jako další přínosy firmy ze svých zkušeností uvedly zájem a ochotu imigranta pracovat v dělnických profesích, o které občané ČR nejvíce zájem a na místo toho raději upřednostňují pobírání sociálních dávek.

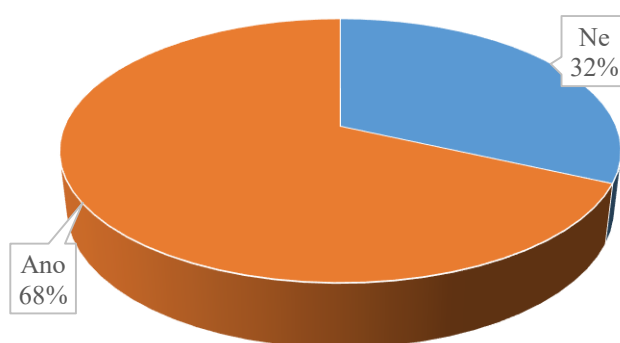
Graf 4.13 Přínosy spojené se zaměstnáváním imigrantů

Naopak respondenti, kteří se domnívají, že zaměstnávání imigrantů nepřináší žádné přínosy, označili nejvíce varianty: odlišné pracovní a kulturní návyky (52 %), nedostatečná znalost českého jazyka (41 %). Naopak nejméně vyskytovanými variantami odpovědí byly: cizinci jsou příliš drazí (5 %), odlišné náboženské vyznání (16 %) a nízká produktivita práce (16 %).

Obecné názory české populace na přínosy a problémy imigrantů byly zkoumány CVVM v roce 2014. Vnímaní imigrantů se liší v závislosti na věku, životní úrovni, vzdělání a politické orientaci respondentů. Tyto faktory mohly být také významné pro výsledky tohoto dotazníkového šetření, jelikož i zástupci firem mohou být ovlivněni svými osobními názory a postoji.

Z 50 firem nezaměstnávající imigranty by bylo ochotno 68 % z nich zaměstnat imigranty v případě, že by splňovali všechny potřebné náležitosti, jenž od nich očekávají. Výstupy jsou uvedeny v grafu 4.14.

Graf 4.14 Zaměstnala by Vaše firma cizince, kdyby splňoval všechny náležitosti



Zdroj: vlastní výzkum

Ze zjištěných hodnot lze vypočítat, že z 50 respondentů, kteří nezaměstnávají zahraniční zaměstnance, by bylo ochotno navázat pracovní vztah 68 % z nich. Z předchozí otázky lze vyvodit např., že by zahraniční pracovník měl mít základy českého jazyka na komunikativní úrovni, případně jiného světového jazyky, který by umožňoval vzájemnou komunikaci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Splnění odborného vzdělání a kvalifikace je další podmínkou, kterou zaměstnavatelé očekávají od imigrantů. Respondenti, kteří uvedli, že i přes splnění požadavků nejsou ochotni zaměstnat cizí pracovníky, tvoří zbývajících 32 %. Lze předpokládat, že respondenti jsou ovlivněni zejména subjektivními

názory a postoji, které mohou být v současné době ovlivněny informacemi v souvislosti s aktuální uprchlickou krizí, která vyvolává rozporuplné reakce české společnosti.

Shrnutí výsledků

Celkový počet respondentů v této kategorii činil 133, v nichž nejvyšší zastoupení měly středně velké firmy. Zjištěné sympatie byly vyšší u těch národností, ke kterým má ČR geograficky či historicky blíže (Slováci, Němci a Poláci). Zbylé národnosti byly z velké části hodnoceny neutrálními postoji s výjimkou např. Iráku a Afghánistánu, kde převládalo spíše negativní hodnocení, tedy antipatie. Nejčastěji respondenti v otázce jaké faktory by měl splňovat přistěhovalec, aby byl začleněn do společnosti, uváděli znalost českého jazyka, zaměstnání a bydlení. Většina respondentů (79 %) zastávala názor, že zahraniční pracovníci neohrožují zaměstnávání českých pracovníků. Avšak v následující otázce, kde respondenti vyjadřovali svůj názor, zdali by cizinci měli být zaměstnání jen v těch profesích, o které občané ČR nejeví zájem, se vyslovilo proti tomuto názoru pouze 44 % dotazovaných. Zbylých 47 % si nebylo jisto, tudíž lze předpokládat, že jejich názory spíše směřovaly ke zbylým 8 % respondentů, kteří s tímto tvrzením souhlasili.

Ze zjištěných výsledků lze konstatovat, že většina dotazovaných respondentů má kladný vztah k najímání zahraniční pracovní síly, jelikož 62 % z nich uvedlo, že v současné době zaměstnávají cizince. Těchto 83 firem zaměstnává celkem 898 cizích státních příslušníků. Zároveň většina (72%) firem zaměstnávající imigranty souhlasí s jejich přínosy. Tyto dosažené výsledky potvrzují stanovenou hypotézu o kladných postojích českých firem k zaměstnávání imigrantů.

Mezi hlavní důvody, proč firmy nezaměstnaly imigranty, patří zejména jazykové bariéry, pro něž se vyslovilo 70 % respondentů v kategorii firem, jenž nezaměstnávají cizince (50 respondentů). Dále firmy uvedly nedostatečné vzdělání (44 %) a nedostatečnou praxi (28 %). Obecně lze konstatovat, že tyto výše zmíněné důvody jsou objektivní a převažují nad důvody subjektivního charakteru, jako jsou např. stereotypy, strach a odpor. Otázkou však zůstává, do jaké míry jsou tyto důvody pravdivé. Imigranti, kteří by splňovali všechny požadavky, tedy např. již zmíněnou kvalifikaci a praxi by bylo ochotno z 50 respondentů zaměstnat 68 % z nich. Zbylých 32 % by cizince nezaměstnalo i přes splnění všech náležitostí. Z tohoto důvodu lze předpokládat, že tyto firmy jsou ovlivněny při rozhodování subjektivními názory a postoji k imigrantům ze strany zástupců firem.

4.3.2 Kontingenční tabulky a test nezávislosti

U výše vyhodnocených údajů je dále zjišťováno, zdali existuje statistická významnost rozdílnosti postojů firem zaměstnávajících imigranty a firem nezaměstnávajících imigranty, která je ověřena pomocí výpočtu testu nezávislosti chí- kvadrát.

Rozdílné vnímání sympatií a antipatií mezi jednotlivými skupinami respondentů je podloženo a dokazuje jej také následující tabulka 4.6. Vyhodnocení této otázky je provedeno na škále jedna až pět, kde 5 znamená sympatie a 1 antipatie. Počet respondentů u této otázky byl 127 z důvodu vyřazených dotazníků a to v následujícím zastoupení: 82 firem zaměstnávajících cizince a 42 nezaměstnávajících cizince

Tab. 4.6 Rozdílné vnímání národností firmami zaměstnávající a nezaměstnávající imigranty

Národnosti	Zaměstnávají	Nezaměstnávají	Rozdíl
Slováci	4,756	4,422	0,334
Ukrajinci	3,695	2,822	0,873
Poláci	3,841	3,089	0,753
Rusové	3,024	3,156	-0,131
Rumuni	2,915	2,444	0,470
Němci	4,000	3,622	0,378
Američané	3,927	3,689	0,238
Číňané	3,317	2,978	0,339
Vietnamci	3,683	3,778	-0,095
Bulhaři	3,402	3,467	-0,064
Kazaši	3,049	2,978	0,071
Arméni	3,049	3,333	-0,285
Bělorusové	3,146	3,156	-0,009
Bosňané	3,049	3,022	0,027
Srbové	3,195	3,622	-0,427
Moldavané	3,085	3,022	0,063
Syřané	2,500	2,289	0,211
Alžírani	2,476	2,800	-0,324
Gruzínci	2,963	3,156	-0,192
Iráčané	2,329	2,178	0,151
Afghánci	2,354	2,222	0,131

Zdroj: vlastní výzkum

Výše uvedená tabulka poskytuje informace o průměrech zjištěných u jednotlivých národností rozdělených podle kritéria vztahu firem k jejich zaměstnávání. Ve většině případů (v 62 %) firmy nezaměstnávající cizince vyjadřují vyšší míru antipatií k vybraným národnostem oproti skupině zaměstnávající zahraniční pracovníky. Jedná se o kladné hodnoty

ve sloupci rozdíly. Nejvyšší rozdíly jsou u Ukrajinců a Poláků. Také pořadí jednotlivých národností v žebříčku, podle nejvyššího dosaženého počtu hodnocení, je odlišné. Například již zmínění Ukrajinci a Poláci. Poláci se umístili na 4. místě avšak u firem, které nezaměstnávají cizince jsou až na 11. místě za Bělorusi, Rusi a Gruzínci. Ukrajinci jsou v žebříčku firem zaměstnávající imigranty na 5. místě, ale u druhé skupiny firem zauímají až 16. místo za Moldavany, Kazachy a Čínany.

Naopak kladnější postoje (sympatie) jsou u skupiny firem nezaměstnávající imigranty zaznamenány v 8 případech (záporné hodnoty ve sloupci rozdíly) a to u následujících národností: Rusové, Vietnamci, Bulhaři, Arméni, Srbové, Alžířani a Gruzínci. Jelikož ve více než 62 % případů průměrné hodnoty sympatií/antipatií u vybraných národností dosahovaly ve skupině respondentů nezaměstnávající imigranty nižších průměrných hodnot, lze potvrdit hypotézu H₂ (Firmy nezaměstnávající imigranty, mají horší vztah k vybraným skupinám národností, tzn., průměrná hodnocení národností jsou nižší (horší) než u skupiny firem zaměstnávající imigranty.).

Jako další je zde vyhodnocena otázka zaměřující se na názory firem související s ohrožením českých pracovníků na trhu práce zahraničními pracovníky (tzn., že zahraniční pracovníci berou pracovní místo českým občanům). V následující tabulce 4.7 jsou uvedeny četnosti k jednotlivým odpovědím dle zvolené kategorie respondentů.

Tab. 4.7 Ohrožení českých pracovníků imigranty dle vztahu firem k jejich zaměstnávání

		OTÁZKA 09 Zaměstnáváte cizince		Total
		Ano	Ne	
OTÁZKA_06_ohrožení_českých_občanů	Ano, berou českým občanům práci.	8	5	13
	Ne, každý by měl mít stejné podmínky pro získání práce.	67	38	105
	Nevím	8	7	15
Total		83	50	133

Zdroj: vlastní výzkum

Z výše uvedené tabulky 4.7 je patrné, že většina respondentů v obou kategoriích se přiklání k variantě, že každý bez ohledu na státní příslušnost by měl mít stejné podmínky pro získání zaměstnání. Tudíž lze předpokládat, že firmy nezaměstnávající imigranty tak nečiní např. z důvodu předpojatosti.

Zjištění závislosti mezi jednotlivými otázkami je provedeno testem nezávislosti, jehož výsledky jsou zobrazeny v tabulce 4.8. K posouzení závislosti je nutné stanovit hypotézy, kde hypotéza H_0 značí nezávislost a H_1 závislost:

- H_0 : Mezi ohrožením českých občanů imigranty a jejich zaměstnáním neexistuje závislost.
- H_1 : Mezi ohrožením českých občanů imigranty a jejich zaměstnáním existuje závislost.

Tab. 4.8 Analýza závislosti

	Value	df	Asymptotic Significance (2 sided)
Pearson Chi-Square	,619 ^a	2	,734
Likelihood Ratio	,606	2	,739
Linear-by-Linear Association	,236	1	,627
N of Valid Cases	133		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,89.

Zdroj: vlastní výzkum

Výše uvedená tabulka poskytuje informace o provedeném testu nezávislosti, ve které sledujeme hodnotu testovacího kritéria (Pearson Chi-Square 0,619) a kritickou hodnotu (Asymptotic Significance 0,734). Jelikož je hodnota testovacího kritéria menší **přijímáme hypotézu H_0** o nezávislosti statistických znaků. Údaj uvedený pod tabulkou poskytuje informaci, že pro buňku z kontingenční tabulky je očekávaná četnost menší než 5, avšak její hodnota je zároveň menší než 20 %. Test lze prohlásit za spolehlivý.

Vztah firem zaměstnávající a nezaměstnávající imigranty k otázce zdali zastávají názor, že by se cizinci měli zaměstnávat jen v profesích, o něž občané ČR nemají zájem. Četnosti odpovědí jsou uvedeny v kontingenční tabulce 4.9. Stanovené hypotézy zní:

- H_0 : Mezi ohrožením českých občanů imigranty a jejich zaměstnáním neexistuje závislost.
- H_1 : Mezi ohrožením českých občanů imigranty a jejich zaměstnáním existuje závislost.

Tab. 4.9 Zaměstnání imigrantů jen v profesích, o něž občané ČR nemají zájem

		OTÁZKA_09_Zaměstnáváte_cizince		Total
		Ano	Ne	
OTÁZKA_07_profese_nezájem _českých_občanů	Ano, souhlasím.	8	3	11
	Ne, nesouhlasím.	36	23	59
	Nejsem si jistý/á.	39	24	63
Total		83	50	133

Zdroj: vlastní výzkum

Nejvíce četností je zaznamenáno u neutrální odpovědi, kde respondenti zastávají názor, že si nejsou jisti, zdali by se měli zaměstnávat jen v profesích, o které občané ČR nemají zájem, jelikož rozhodnutí je individuální a záleží na schopnostech jednotlivých uchazečů. Analýza závislosti mezi danými otázkami je uvedena v tabulce 4.10.

Tab. 4.10 Analýza závislosti

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	,555 ^a	2	,758
Likelihood Ratio	,578	2	,749
Linear-by-Linear Association	,166	1	,684
N of Valid Cases	133		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,14.

Zdroj: vlastní výzkum

Na základě testovacího kritéria, které je menší než kritická hodnota **přijímáme hypotézu H_0** o nezávislosti. Poznámka pod tabulkou uvádí, že v kontingenční tabulce se nachází očekávané četnosti menší než 5, které však jsou zastoupeny v přijatelné míře do 20 %, tudíž tento test lze prohlásit za spolehlivý.

Jako další je analyzována závislost mezi výkony zahraničních pracovníků a vztah firem k jejich zaměstnávání, pro niž jsou stanoveny tyto hypotézy:

- H_0 : Mezi výkony českých občanů a imigranty neexistuje vztah k jejich zaměstnání či nezaměstnání.
- H_1 : Mezi výkony českých občanů a imigranty existuje vztah k jejich zaměstnání či nezaměstnání.

Skupina zaměstnávající imigranty uvádí, že výkony českých a zahraničních pracovníků jsou srovnatelné, naopak skupina nezaměstnávající imigranty uvádí nejčastěji variantu nevím,

jelikož danou situaci nemohou, případně nechtějí objektivně posoudit. Zastoupení jednotlivých odpovědí a analýza jejich závislosti je uvedena v tabulce 4.11 a 4.12.

Tab. 4.11 Výkony zahraničních a českých pracovníků

	OTÁZKA_09_Zaměstnáváte_cizince		Total
	Ano	Ne	
Ano, vyšší	7	3	10
OTÁZKA_08_rozdíly_ve_výkonech Ano, nižší	7	3	10
Ne	52	20	72
Nevím	17	24	41
Total	83	50	133

Zdroj: vlastní výzkum

Tab. 4.12 Analýza závislosti

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,114 ^a	3	,011
Likelihood Ratio	10,950	3	,012
Linear-by-Linear Association	5,543	1	,019
N of Valid Cases	133		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,76.

Zdroj: vlastní výzkum

Na základě výsledků z výše uvedené tabulky lze hypotézu **H₀ o nezávislosti otázek zamítnout**, avšak očekávané četnosti nejsou v souladu s předpoklady využití testu, proto je zapotřebí využít jiných testů případně sloučit kategorie.

Jako poslední je analyzovaná otázka, ve které respondenti měli vyjádřit svůj názor, zdali zaměstnávání imigrantů přináší zisky či jiné přínosy. Absolutní četnosti odpovědí jsou uvedeny v tabulce 4.13. Stanovené hypotézy jsou následující:

- H₀: Mezi četnostmi odpovědí firem zaměstnávající a nezaměstnávající imigranty, kteří odpovídali na otázku týkající se jejich názoru na přínosy zaměstnávání imigrantů, není souvislost.
- H₁: Mezi četnostmi odpovědí firem zaměstnávající a nezaměstnávající imigranty, kteří odpovídali na otázku týkající se jejich názoru na přínosy zaměstnávání imigrantů, je souvislost.

Tab. 4.13 Vyhodnocení přínosů ve vztahu k zaměstnávání imigrantů ve firmě

	OTÁZKA_09_Zaměstnáváte_cizince		Total
	Ano	Ne	
OTÁZKA_15_souhlasíte s tvrzením, Ano	60	29	89
že cizinci přináší přínosy/zisk Ne	23	21	44
Total	83	50	133

Zdroj: vlastní výzkum

V následující asociační tabulce je vyhodnocení dvou otázek, které je přínosné pro zjištění rozložení odpovědí mezi respondenty zaměstnávající a nezaměstnávající cizince. Jak se dalo předpokládat, respondenti zaměstnávající zahraniční pracovníky mají kladnější názory ohledně přínosů zahraničních pracovníků než ti respondenti, kteří je nezaměstnávají. Paradoxem jsou výsledky firem nezaměstnávající imigranty, u kterých 58 % z nich souhlasí s tvrzením, že zaměstnání cizince přináší firmě jisté přínosy či zisk. Zjištění závislosti je uvedeno v tabulce 4.14.

Tab. 4.14 Analýza závislosti

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	2,878a	1	,090	,127	,067
Continuity Correction ^b	2,269	1	,132		
Likelihood Ratio	2,844	1	,092		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	2,856	1	,091		
N of Valid Cases	133				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,54.

b. Computed only for a 2x2 table

Zdroj: vlastní výzkum

Na základě zjištěných údajů z tabulky **zamítáme nulovou hypotézu** ve prospěch alternativní hypotézy H_1 o závislosti na intervalu spolehlivosti 95 %.

4.3.3 Analýza a interpretace - imigranti

V následující kapitole jsou shrnuty hlavní výsledky dotazníkového šetření určené pro imigranty (zahraniční pracovníky). Celkový počet respondentů v této kategorii činí 27. Vzhledem k velmi malému vzorku je nutno nahlížet na zjištěné výsledky orientačně.

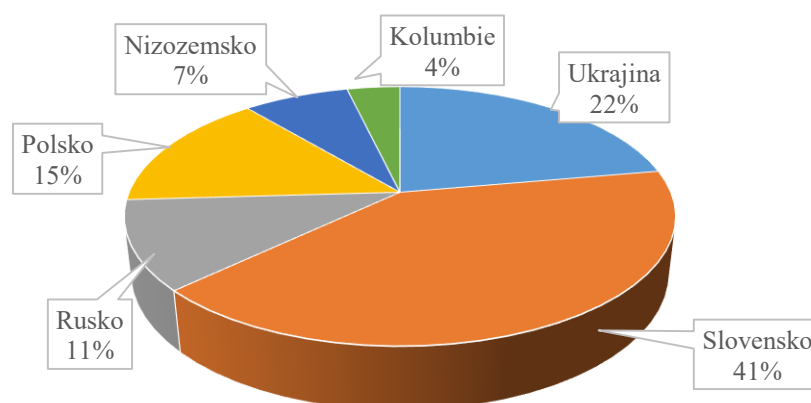
Obecné charakteristiky

Věkový průměr dotazovaných respondentů se pohyboval kolem 38 let. Nejnižší hodnota v základním souboru je respondent ve věku 28 let. Naopak nejstarším dotazovaným respondentem je osoba ve věku 65 let. Mezi nejpočetnější skupinu respondentů, rozděleno dle četností, patří osoby ve věkové kategorii 31 až 37 let, které jsou zastoupeny 37 %. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou jsou osoby v kategorii od 37 až 43 let. Věková skupina mezi 55 až 61 rokem není v tomto vzorku obsažena. Nejčastěji uváděnou hodnotou je věk 32 let. Medián, který nezahrnuje odlehlé hodnoty, tudíž je přesnější než samotný průměr vychází pro tento datový soubor 36 let.

Rozdělení respondentů dle pohlaví je relativně stejné, avšak kategorie mužů čítá o 5 osob více. Z celkového počtu 27 respondentů je 16 z nich mužského pohlaví, což představuje 59% zastoupení. Ženy jsou zastoupeny v základním vzorku 41 %.

Vyhodnocení země původu (státní příslušnosti v době udělení azylu) je uvedeno v grafu 4.15 níže.

Graf 4.15 Státní příslušnost imigrantů v době udělení azylu

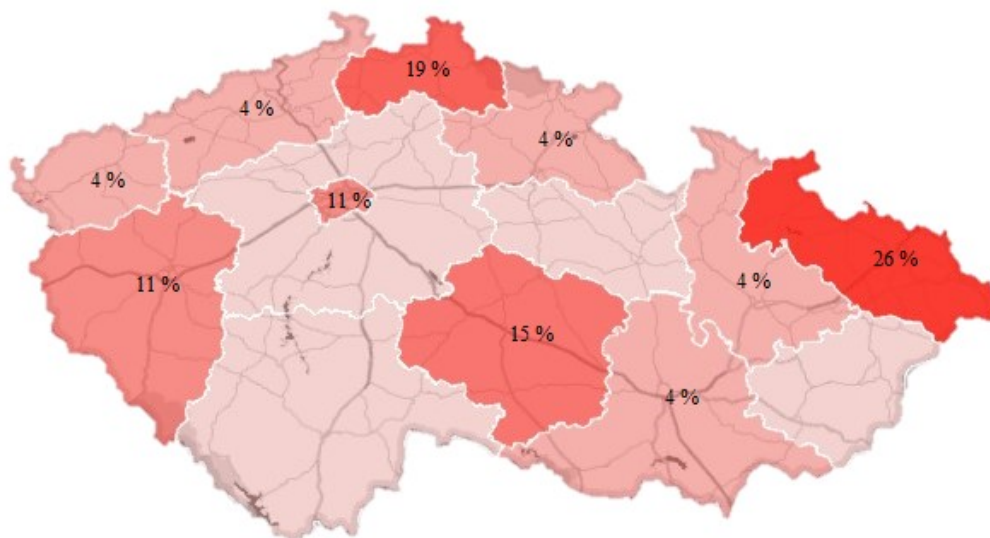


Zdroj: vlastní výzkum

Respondenti uvedli následující země v pořadí: Slovensko (41 %), Ukrajina (22 %), Polsko (15 %), Rusko, (11 %), Nizozemsko (7 %) a Kolumbie (4%).

V následující čtvrté otázce zaměřující se na rodinný stav odpovědělo nejvíce respondentů v kategorii ženatý/vdaná (45 %), následované kategorií svobodný/á (33 %) a rozvedený/á (22 %). K počtu dětí v péči se vyjádřilo 16 respondentů (59 % dotazovaných), kteří se průměrně starají o jedno dítě. Maximální uvedený počet dětí v péči byl 4. Rozložení respondentů podle místa výkonu práce je uvedeno na obr. 4.2

Obr. 4.2 Místo výkonu práce imigrantů

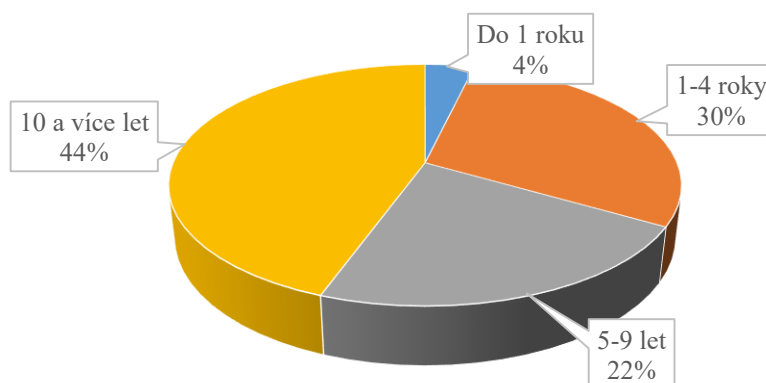


Zdroj: vlastní výzkum

Ve zkoumaném vzorku imigrantů nejsou všechny kraje rovnoměrně zastoupeny. Kraje, bez hodnot v obrázku nebyly ve vzorku zastoupeny. Jednalo se o Středočeský kraj, Jihočeský kraj, Pardubický kraj a Zlínský kraj. Největší četnost respondentů je v Moravskoslezském kraji následovaná Libereckým krajem a Vysočinou.

Respondenti ve 44 % případů uváděli délku pobytu v ČR delší než 10 let s průměrným věkem respondentů 42 let. Druhá nejčastější odpověď, jenž je zastoupena 30 % uvádí délku pobytu imigrantů v rozmezí jednoho až čtyř roků s věkovým průměrem 32 let. Délka pobytu v rozmezí pěti až devíti let je zastoupená 22 % s věkových průměr kategorie 34 let. Zastoupení jednotlivých odpovědí, je znázorněno graficky viz graf 4.16.

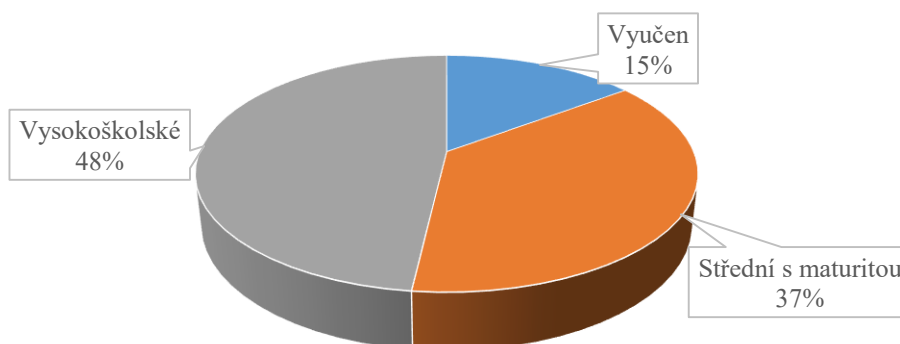
Graf 4.16 Délka pobytu imigrantů na území ČR



Zdroj: vlastní výzkum

Jak lze vypozorovat z výše uvedených otázek většina dotazovaných respondentů patří do střední věkové kategorie, čemuž odpovídá také jejich rodinný stav, počet dětí v péči a délka pobytu v zemi. Jedná se většinou o velmi vzdělané lidi s vysokým stupněm dosaženého vzdělání. Zastoupení respondentů dle nejvyššího dosaženého vzdělání je znázorněno v grafu 4.17.

Graf 4.17 Nejvyšší dosažené vzdělání před odchodem do ČR

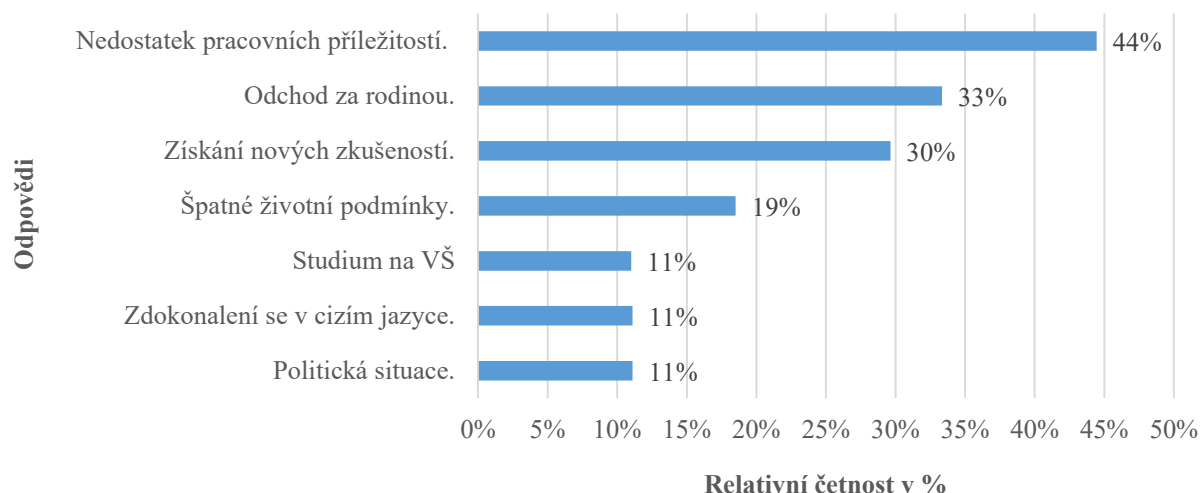


Zdroj: vlastní výzkum

Téměř nadpoloviční většina respondentů (48 %) uvedla, že před odchodem do ČR dosáhli nejvyššího stupně vzdělání. U respondentů se středním vzděláním s maturitou (37 %, v absolutním vyjádření 10 respondentů) právě tři z nich uvedli důvody odchodu ze země studium na vysoké škole. Jedná se zejména o občany Slovenska. Výuční list má pouze 15 % dotazovaných, kteří jsou na území ČR více než deset let a patří do věkového průměru 43 let. Další důvody odchodu ze země jsou uvedeny v následujícím grafu 4.18.

Vlastní hodnocení

Graf 4.18 Důvody odchodu ze země



Zdroj: vlastní výzkum

Nejvíce respondentů uvedlo jako nejčastější důvod odchodu z domovské země nedostatek pracovních příležitostí (44 %), ke kterému se vyjádřila většina respondentů. Odchod za rodinou (33 %) označili jako důvod odchodu občané Polska (jediný jejich důvod), Ukrajiny a Slovenska. Získání nových zkušeností (30 %) bylo zastoupeno u všech respondentů s výjimkou již zmiňovaného Polska. V otázkách jiné se velmi často vyskytovala varianta odchod z důvodu studia na vysoké škole, kterou uvedlo 11 % respondentů, kteří pocházejí ze Slovenska.

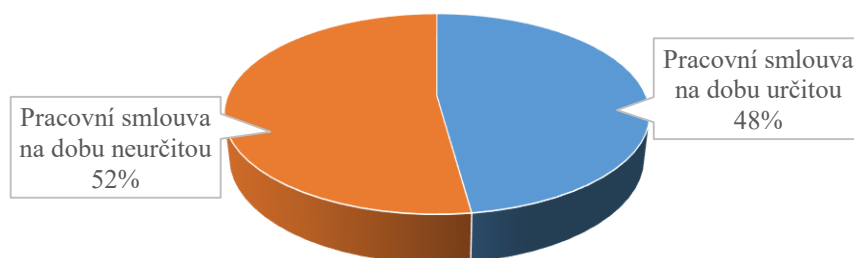
V následující otázce číslo deset týkající se zkušeností respondentů se zaměstnáváním bez pracovní smlouvy uvedlo pouze 15 % z nich, že byly v minulosti zaměstnání bez pracovní smlouvy. Přesněji se jedná o občany Slovenska, Polska a Kolumbie. U těchto respondentů lze předpokládat, že důvodem jejich nelegální práce byla jejich krátká doba pobytu (Slovensko a Polsko), případně předpojatost zaměstnavatele, jelikož občan pocházející z Kolumbie má vysokoškolský titul, tudíž lze předpokládat, že má i požadovanou odbornou kvalifikaci.

V současné době má 85 % respondentů trvalé zaměstnání, a to včetně těch, kteří v předchozí otázce uvedli, že byli někdy zaměstnání bez pracovní smlouvy. Z toho počtu respondentů, kteří mají trvalé zaměstnání 4 z nich tedy 15 %, je zaměstnáno prostřednictvím agentury práce. Jedná se o respondenty se střední školou a výučním listem. Z těchto čtyř respondentů se dva vyslovili souhlasně, že v minulosti byli zaměstnání bez pracovní smlouvy,

z čehož lze soudit, že agenturní zaměstnávání má vliv na snižování nelegálních pracovních aktivit.

Rozdělení zaměstnaných respondentů dle druhu závazku ukazuje, že zastoupení pracovní smlouvy na dobu určitou i neurčitou je poměrně vyrovnané viz graf 4.19.

Graf 4.19 Pracující imigranti dle druhu závazku



Zdroj: vlastní výzkum

Pracovní smlouvu na dobu určitou má 48 % zaměstnaných respondentů včetně těch, kteří pracují pro agenturu práce. Pracovní smlouva na dobu neurčitou se vyskytuje častěji u osob s vysokoškolským vzděláním. Podíl pracovních smluv na dobu určitou je výrazně vyšší než je tomu dle údajů ČSÚ (2015c), který k roku 2015 uvádí, že 92 % zaměstnání je na dobu neurčitou. Zbýlých 8 % připadá na smlouvy na dobu určitou.

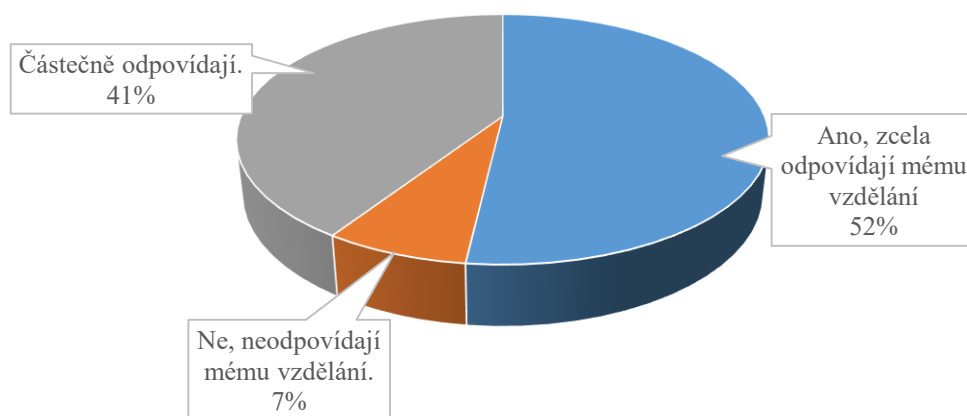
„Jste spokojeni s Vaším současným zaměstnáním?“ Většina (85 %) je v současné době spokojena se svým zaměstnáním. Zbýlých 15 % nespokojených jsou respondenti s vysokoškolským titulem, kteří jako důvod nespokojenosti uvedli nejčastěji nižší pracovní pozici, než na jakou dosahují dle svého vzdělání.

Mezi hlavní důvody, jenž respondenti uvádějí, patří již zmíněné zaměstnání neodpovídající dosaženému vzdělání přesněji nižší pracovní pozice. Další důvody jsou zastoupeny jednotlivě a patří zde např. nízké platové ohodnocení, nemožnost seberealizace a kariérního růstu, nejistota v budoucnu, osobní projevy diskriminace atd.

Zkušenosti s projevem diskriminace má relativně větší část respondentů (52 %), která se již někdy setkala s projevem diskriminace vůči své osobě. Zbýlých 48 % nemá podobné zkušenosti s diskriminačním chováním na trhu práce. Ti respondenti, kteří mají zkušenosti s diskriminací, uvádějí nejčastěji mezi hlavní projevy: osobní předpojatost vůči imigrantů, nižší pracovní pozice, předpojatost vůči zemi původu cizince (v konkrétním případě tedy vůči Ukrajině, Rusku

a Kolumbii) a nemožnost kariérního růstu. Grafické vyhodnocení další otázky je zobrazeno v následujícím grafu 4.20 níže.

Graf 4.20 Soulad nabízených pracovních pozic se vzděláním respondenta



Zdroj: vlastní výzkum

Z výše uvedeného grafu plyne, že 52 % respondentů pracuje na pozicích adekvátních k jejich dosaženému vzdělání. Pracovní pozice, které částečně odpovídají stupni vzdělání, zvolilo jako variantu odpovědi 41 % respondentů. Zbýlých 7 % se vyjádřilo negativně tedy, že jejich zaměstnání nekoresponduje s jejich nejvyšším dosaženým vzděláním.

Další otázka je zaměřena na příjem respondentů, konkrétněji jaké potřeby zabezpečí jejich měsíční příjem? Potřeby byly rozděleny na základní, potřeby bezpečí, sociální potřeby a nejvyšší potřeby. Jednotlivé potřeby v uvedených variantách na sebe vzájemně navazovaly, 11 % respondentům jejich měsíční příjem pokryje základní potřeby a potřeby bezpečí např. bydlení. Další skupině respondentů navíc jejich měsíční příjem pokryje také sociální potřeby (např. vzdělání) jedná se o 44 % dotazovaných respondentů. Zbýlých 44 % uvedlo, že jejich příjem jim umožní uspokojovat nejvyšší potřeby zastupující např. umění a seberealizaci.

Pouhých 11 % dotazovaných respondentů v současné době pobírá sociální příspěvky od státu. Jedná se o přídavek na dítě, podporu v nezaměstnanosti a dávky z nemocenského pojištění.

Poslední otázka je zaměřena na organizace, jenž poskytují pomoc imigrantům nejen v oblasti trhu práce. Velká část respondentů nevyužívá služeb žádné z uvedených organizací (85 %) další část respondentů tedy 15 % využívá služeb, městského úřadu, úřadu práce a úřadu sociálního zabezpečení.

Shrnutí výsledků

Zkoumaný vzorek obsahuje 27 respondentů z Ukrajiny, Slovenska, Ruska, Polska, Nizozemka a Kolumbie. Jejich věkový průměr se pohybuje ve střední věkové kategorii nejčastěji s delší dobou pobytu v ČR, čemuž odpovídá i jejich aktuální postavení na trhu práce, jelikož většina (85 %) dotazovaných respondentů je v současné době zaměstnána. Tito respondenti jsou vzdělaní a odchod do ČR byl z jejich strany motivován zejména pracovními příležitostmi a studiem na vysoké škole, což také dokazuje fakt, že z uvedených respondentů pouze 11 % v současné době využívá sociálních příspěvků státu.

S diskriminací na trhu práce se z dotazovaných respondentů setkalo 52 %, kteří nejčastěji uvedli osobní předpojatost zaměstnavatelů či nabídku nižší pracovní pozice, než na jakou mají dle svého nejvyššího dosaženého vzdělání nárok ve srovnání s ostatními. Tyto dva zmíněné důvody mohou pramenit z obecně rozšířených stereotypů o cizincích či dané národnosti a také z nedostatku osobních zkušeností zaměstnavatelů. Lze tedy předpokládat, že s diskriminací se setkal každý druhý cizinec.

Vzhledem k tomu, že většina respondentů pochází ze zemí blízkých ČR jak geograficky, tak i historicky (s výjimkou Nizozemska a Kolumbie), tedy národností, které jsou zde mezi cizinci nejvíce zastoupeny, lze tvrdit, že česká společnost obecně je strnulá a neotevřená změnám na trhu práce, které pramení ze subjektivních postojů např. zástupců firem k cizím státním příslušníkům.

Firmy působící na českém trhu jsou však často přinuceny okolnostmi zaměstnat cizí pracovní sílu, jelikož je významným a nezastupitelným zdrojem. Firmy se setkávají se dvěma situacemi. První z nich je nedostatek pracovní síly pro pozice, jenž jsou pro domácími pracovníky méně lákavé. Naopak pro domácí pracovní sílu jsou těžko dosažitelná místa, která mají své specifické požadavky např. na kvalifikaci či jazyk. Jedná se o dvě odlišné situace, které jsou spojeny s různorodostí platového hodnocení, kvalitou pracovního místa, jistotě pracovního místa v budoucnu atd.

5 Závěr

Migrace je pro populaci bytostně přirozenou záležitostí, která doprovází její vývoj od počátku existence lidstva. Jedná se o jev komplexní, který nelze vyhodnotit pouze jednostranným pohledem, tudíž nelze přesně říci, zda migrace má pozitivní nebo negativní dopady zejména v ekonomické oblasti. Migrace a problémy s ní spojené naráží zejména na konstrukty společnosti, jako jsou její ideje či regulace pracovního trhu. Zastavit migrační toky úplně nelze. V současné době jsou pohledy na migraci často ovlivněny aktuálním děním. Migrace ve stínu posledních událostí představuje pro většinu populace změnu, strach a problém, který si žádá diskuzi a řešení, jenž ovlivní budoucí vývoj společnosti zejména jednotlivých zemí, podnikatelských subjektů i jedinců samotných. Obraz migrace také tvoří média, která často přirovnávají migraci k novodobému a nevídanému fenoménu. Mnohdy jsou v médiích užívány metafora a jednostranné pohledy, které ve společnosti vzbuzují obavy a předpojatost vůči imigrantům.

Příčiny migrace se v průběhu let měnily. Zkoumání příčin a typů migrace se zabývají ekonomické teorie, které vychází z učení různých ekonomických škol, jenž analyzují migraci na mikro nebo makro úrovni. Migraci lze dělit podle několika hledisek na různé typy podle směru pohybu, dle délky trvání, dle migračních pohybů či dle mezinárodních přesunů na migraci legální a nelegální. Dopady migrace s sebou přináší pozitivní i negativní efekty pro společnost. Migrace pozitivně ovlivňuje počet obyvatel v produktivním věku a může vyřešit demografické problémy zejména rozvinutých zemí, které sužuje stárnutí populace. Migranti ovlivňují trh práce, jelikož vyplňují výklenky, tedy nedostatek pracovních sil v některých oborech a přispívají k ekonomickému růstu (zejména vysoce kvalifikovaní imigranti). Naopak negativně se může migrace promítnout do zvýšení nezaměstnanosti či zesílením extremistických názorů ve společnosti. Předpojatost a stereotypy spojované s imigranty ovlivňují jejich osobní život a postavení na trhu práce, jelikož jsou vystavováni diskriminačnímu chování a často posuzováni podle průměrných vlastností skupiny, do které patří.

Hlavním cílem diplomové práce bylo identifikovat postoje firem k zaměstnávání imigrantů a následně nastínit hlavní důvody, které firmy vnímaly jako stěžejní pro zaměstnání či nezaměstnání imigrantů. Z tohoto cíle byly odvozeny výzkumné otázky a hypotézy. Pro účely výzkumu byla zvolena kvantitativní metoda dotazníkového šetření. Dotazník byl určen dvěma cílovým skupinám (firmám a imigrantům), pro něž byly vytvořeny dotazníky ve vybraných jazykových verzích. Stěžejní dotazník pro tuto práci byl věnován firmám.

Dotazníky byly rozesílány náhodně vybraným firmám prostřednictvím univerzity. Z důvodu nízké návratnosti dotazníků je zapotřebí brát zjištěné výsledky orientačně.

V hodnocení základního vzorku firem převažovaly středně velké firmy převážně z Hlavního města Prahy, Moravskoslezského a Jihomoravského kraje podnikající nejčastěji v oblasti výroby a služeb.

Nejvíce kladných hodnocení dosáhly národnosti, se kterými je ČR geograficky či historicky spjata. Jednalo se o občany Slovenska, Německa a Polska následované USA a Ukrajinou. Ukrajina v hodnocení firem dosáhla kladnějších postojů, než které byly zjištěny ve výzkumu Sociologického ústavu AV ČR. Tuto odlišnost lze přisuzovat odlišné cílové skupině respondentů, u které v případě firem lze předpokládat hodnocení na základě zkušeností na rozdíl od hodnocení populace, která často podléhá obecně vytvářeným názorům. Předpokladem pro integraci imigrantů do společnosti, byla dle respondentů znalost českého jazyka, zaměstnání a bydlení. Většina firem se nedomnívala, že by zahraniční pracovní síla ohrožovala zaměstnávání českých občanů.

Imigranty zaměstnává 62 % dotazovaných firem, které ve většině případů zároveň souhlasily s přínosy zaměstnávání imigrantů. Vzájemná závislost zaměstnávání a přínosů byla také potvrzena testem nezávislosti chí-kvadrát. Na základě těchto výsledků byla první hypotéza potvrzena. Jako hlavní přínos byla nejčastěji uvedena nová kultura práce, nové odborné znalosti a využití rodného jazyka imigranta v obchodním styku. Mezi důvody proč firmy nezaměstnaly cizince, uvedly jejich nedostatečné vzdělání a praxi. Objektívni důvody převažovaly nad stereotypy a předpojatostí. Hypotéza dvě, firmy nezaměstnávající imigranty mají horší vztah k vybraným národnostem, byla potvrzena na základě nižšího průměrného hodnocení u vybraných národností.

U dotazníkového šetření imigrantů bylo zjištěno, že většina dotazovaných respondentů odešla ze své země kvůli nedostatku pracovních příležitostí, rodině, novým zkušenostem či studiu. Většina respondentů uvedla, že v současné době mají trvalé zaměstnání. Zastoupení pracovní smlouvy na dobu určitou je vyšší než za celou ČR. Více jak polovina imigrantů se setkala s diskriminací. Nejčastějším projevem diskriminace byla osobní předpojatost zaměstnavatelů a nabídka nižší pracovní pozice.

Seznam použité literatury

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomia, 2006. 288 s. ISBN 80-245-1120-7.

BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179584-1.

FIALOVÁ, E., I. SPOUSTOVÁ a B. HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva*. Praha: Gender studie, 2007. 52 s. ISBN 978-80-86520-20-9.

HODAČ, Jan a Tomáš KOTRBA. *Učebnice globalizace*. Brno: Barrister & Principal, 2011, 308 s. ISBN 978-80-87474-33-4.

KING, Russell. *Atlas lidské migrace*. Praha: Mladá fronta, 2008, 192 s. ISBN 978-80-204-1706-0.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Nakladatelství Oeconomia, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

KOZEL, R., L. MYNÁŘOVÁ a H. SVOBODOVÁ. *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2011. 304 s. ISBN 978-80-247-3527-6.

PALÁT, Milan. *Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii*. Ostrava: KEY Publishing, 2013. 92 s. ISBN 978-80-7418-161-0.

PALÁT, Milan. *Determinanty vzniku migrace a statistiky imigrantů v Evropské unii*. Ostrava: KEY Publishing, 2014. 71 s. ISBN 978-80-7418-228-0.

PALÁT, Milan. *Mezinárodní migrace a ekonomika v Evropské unii: vývoj, determinanty, politiky a trendy*. Ostrava: KEY Publishing, 2015. 71 s. ISBN 978-80-7418-230-3.

ROLNÝ, Ivo a Lubor LACINA. *Globalizace, etika a ekonomika*. 3. vyd. Ostrava: KEY Publishing, 2008. 281 s. ISBN 978-80-87bo071-62-5.

ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005. 74 s. ISBN 80-86764-26-5.

Elektronické publikace

HORÁKOVÁ, Milada. *Trendy v zahraničních pracovních migracích v České republice v letech 1995 – 2004*. [online]. 2004. [cit. 2016-03-30]. Dostupné z:

http://cizinci.cz/repository/2273/file/Horakova-trendy_zahr_migr.pdf.

JANKŮ, Kateřina. *Moderní migrace: stěhování se zvláštním významem*. Sociální studia. [online]. 2006. [cit. 2016-02-17]. Dostupné

z: http://aa.ecn.cz/img_upload/79a33131c9c4293e0fceb50bfa263ef/KJanku_Modernimigracestehovanisezvlastnimvyznamem.pdf.

ÖZDEN, Çağlar and Maurice SCHIFF. *International Migration, Remittances, and the Brain Drain*. World Bank. [online]. 2006. [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: [http://www-](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSPContentServer/WDSP/IB/2005/10/21/000012009_20051021094619/Rendered/PDF/339880rev.pdf)

[wds.worldbank.org/external/default/WDSPContentServer/WDSP/IB/2005/10/21/000012009_20051021094619/Rendered/PDF/339880rev.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSPContentServer/WDSP/IB/2005/10/21/000012009_20051021094619/Rendered/PDF/339880rev.pdf).

UHEREK, Zdeněk a Jan ČERNÍK. *Výzkumné zprávy a studie o integraci imigrantů na území České republiky*. [online]. 2006. [cit. 2016-03-30]. Dostupné z:

<http://cizinci.cz/repository/2291/file/vyzkum.pdf>.

Článek v odborném časopise

BURJANEK, Aleš. Xenofobie po Česku; jak si stojíme mezi Evropany? In: *Sborník prací Fakulty sociálních studií*. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 73-89. ISSN 1212-365X.

HORKÝ-HLUCHÁŇ, Ondřej. Migraci nelze zabránit. *Rozvojovka*. [online]. 2015, roč. 346, č. 4 [cit. 2016-02-18]. Dostupné z: http://www.rozvojovka.cz/download/docs/346_rozvojovka-4-2015-migrace.pdf.

KALENDA, Jan. Světový systém a mezinárodní migrace: konceptualizace vzájemných vztahů. *Sociológia*. [online]. 2010, roč. 42, č. 4 [cit. 2016-02-10]. ISSN 0049-1225. Dostupné z: <https://www.sav.sk/journals/uploads/05130957Kalenda%20OK.pdf>.

PROCHÁZKOVÁ ILINITCHI, Cristina. Vybrané teorie migrace a jejich význam při vytváření migračních politik. *Acta Oeconomica Pragensia*. [online]. 2010, roč. 42, č. 6 [cit. 2016-02-11]. DOI 10.18267/j.aop.319. Dostupné z: <https://www.vse.cz/aop/319>.

STOJANOV, R., W. STRIELKOWSKI a D. DRBOHLAV. Pracovní migrace a remittance: současné trendy v době ekonomické krize. *Geografie*. [online]. 2011, roč. 116, č. 4 [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: http://geography.cz/sbornik/wp-content/uploads/2012/01/g11-4-1stojanov_strielkowski_drbohlav.pdf.

VÁVRA, Martin. Sympatie k národům a národnostem. *SOCIOweb*. [online]. 2009, č. 12 [cit. 2016-02-20]. ISSN 1214-1720. Dostupné z: http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/173_soc.web._12_09.pdf.

Internetové zdroje

CVVM, 2015. *Vztah Čechů k národnostním skupinám žijícím v ČR*. [online]. MPSV. [cit. 2016-03-30]. Dostupné z: <http://cizinci.cz/cs/2292-vztah-cechu-k-narodnostnim-skupinam-zijicim-v-cr>.

ČSÚ, 2014. *Cizinci: zaměstnanost*. [online]. Český statistický úřad. [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz_zamestnanost-0599090.

ČSÚ, 2015a. *Medián věku obyvatelstva*. [online]. Český statistický úřad. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: www.czso.cz/documents/10180/26153902/370002150206.pdf/e7430f38-9fc9-4a8f-97f8-e30f68d6a5eb?version=1.0.

ČSÚ, 2015b. *Cizinci: Počet imigrantů – datové údaje*. [online]. Český statistický úřad. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr.

ČSÚ, 2015c. *Cizinci v České republice*. [online]. Český statistický úřad. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20556729/CIZINCI_2015.pdf/c1801bea-485e-4300-abad-8fcf09b93b27?version=1.0.

ČSÚ. 2016. *Zaměstnanost, nezaměstnanost - časové řady*. [online]. Český statistický úřad. [cit. 2016-04-09]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_cr.

EUROSTAT, 2014a. Main scenario – Population on 1st January by age and sex. [online]. Eurostat. [cit. 2016-04-17]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

EUROSTAT, 2014b. No migration variant - Population on 1st January by age and sex [online]. Eurostat. [cit. 2016-04-17]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

- EUROSTAT, 2015a. *Harmonised unemployment rate by sex – age group 15-24*. [online]. Eurostat. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/download.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=teilm021>.
- EUROSTAT, 2015b. *Migration and migrant population statistics*. [online]. Eurostat. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics.
- EUROSTAT, 2016. *Unemployment statistics*. [online]. Eurostat. [cit. 2016-04-15]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
- EVROPSKÁ KOMISE, 2016. *Cíle strategie Evropa 2020*. [online]. Evropská komise. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_cs.htm.
- IMF, 2009. *International Transactions in Remittances: Guide for Compilers and Users*. [online]. International Monetary Fund [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <https://www.imf.org/external/np/sta/bop/2008/rcg/pdf/guide.pdf>.
- MPSV, 2008. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. [cit. 2016-03-30]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc.
- MPSV, 2015a. *Statistická ročenka 2014*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. [cit. 2016-03-30]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/20862/MPSV_rocenka_2014.pdf
- MPSV, 2015b. *Stát kontroloval nelegální práci. Inspektoři rozdali pokuty za 140 milionů*. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. [cit. 2016-03-30]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/20624>.
- MPSV, 2016. *Důchody: Pamatujte, že výše důchodu závisí na odvodech pojistného!* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. [cit. 2016-03-30]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16240>.
- MVČR, 2015. *Terminologický slovník* [online]. Ministerstvo vnitra České republiky. [cit. 2016-02-10]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>.

MVČR, 2016. *Cizinci s povoleným pobytem*. [online]. Ministerstvo vnitra České republiky. [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>.

OECD, 2015. *Indicators of Immigrant Integration 2015*. [online]. Organisation for Economic Co-operation and Development. [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/publications/indicators-of-immigrant-integration-2015-settling-in-9789264234024-en.htm>

OECD, 2016a. *Migration and the Brain Drain Phenomenon*. [online]. Organisation for Economic Co-operation and Development. [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/dev/poverty/migrationandthebraindrainphenomenon.htm>.

OECD, 2016b. *Foreign-born unemployment*. [online]. Organisation for Economic Co-operation and Development. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/migration/foreign-born-unemployment.htm#indicator-chart>.

OSN, 2015. *Úmluva o právním postavení uprchlíků*. [online]. Organizace spojených národů. [cit. 2016-02-10]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/uprchlici.pdf>

UN, 2016. *Gender Mainstreaming*. [online]. United Nations. [cit. 2016-02-10]. Dostupné z: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>.

UNSD, 2015. *United Nations Statistics Division* [online]. United Nations. [cit. 2016-02-10]. Dostupné z: <http://unstats.un.org/unsd/default.htm>.

Prohlášení o použití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne

.....

Bc. Barbora Podivínská

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Dotazníky